



Universidad de Valladolid

Facultad de Educación y Trabajo Social

MÁSTER UNIVERSITARIO EN PSICOPEDAGOGÍA

Curso 2016-2017

TRABAJO FIN DE MÁSTER

**ESTRÉS Y ANSIEDAD DURANTE LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE
PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL: GUÍA PARA SU
PREVENCIÓN Y MEJORA.**

Autora: Almudena Bernabé Bazaco

Tutor académico: Alberto Nieto Pino

Valladolid, 2017

Agradecimientos

A lo largo de la creación del TFM, numerosas personas, entre otros, mis padres, mis hermanas, mis amigas y mi novio me han apoyado y ayudado en todo. Ellos han sido mi apoyo social, los que no dejaron que mis ánimos decayeran, cuando en el mes de marzo, aún no había definido la temática de este trabajo, cuando no obtenía resultados del estudio, cuando se me agotaba el tiempo y no veía avances... pero sobre todo a lo largo de toda la carrera y el máster, por la comprensión y la motivación para continuar con el fin de ser la persona que soy hoy.

En todo este tiempo, he tenido la suerte de contar con mi tutor Alberto que, a pesar de las adversidades sufridas durante estos meses, ha sabido orientarme y darme energía para continuar con el TFM “sin prisa, pero sin pausa”. También agradecer la disponibilidad para las tutorías a pesar de las horas a las que llegaba a la FEYTS, contar con profesores pero, sobre todo, con personas cercanas, empáticas y comprensivas en ámbitos académicos y de formación es verdaderamente importante.

Por otro lado, me gustaría agradecer a todos los profesores que, con su didáctica y buen hacer, han conseguido que yo pudiera realizar este TFM. En este grupo están todos mis profesores de Educación Especial porque con ellos aprendí a trabajar con personas con discapacidad, a adaptarles los recursos y a conocerlas un poco más, decidiendo dedicar mi tiempo a enseñarles, motivarles y ayudarles para que tengan una vida de calidad como la que se merecen.

En el otro ámbito, el laboral, quería agradecer a los profesores del Máster en Psicopedagogía, ya que desconocía por completo el mundo laboral en el ámbito formativo y, en menos de un año, he aprendido lo suficiente como para saber que el empleo es una de las actividades que nos permiten formar parte de la sociedad, siendo un aspecto significativo para la inserción de colectivos vulnerables. Todo ello me ha servido para percatarme del papel tan importante que tenemos como psicopedagogos con nuestras actuaciones.

Por último, todo lo aprendido en el Máster, lo pude poner en práctica durante mi estancia en FEAFES Valladolid “El Puente” dónde, gracias a todos los orientadores laborales, pude ver la realidad y conocer la importancia de controlar los riesgos psicosociales en las empresas, principalmente por aquellas personas con mayor vulnerabilidad a tener problemas de salud mental.

Resumen

Actualmente, la ansiedad y el estrés son dos respuestas comunes a estímulos externos que, en ausencia de estrategias adecuadas, derivan en consecuencias negativas que interfieren en el desarrollo de las actividades cotidianas. Si se suma este factor de riesgo a las debilidades y amenazas que ya de por sí tienen las personas con discapacidad intelectual en el ámbito laboral, su vulnerabilidad aumenta. Por ello, se ha realizado una revisión bibliográfica junto a un estudio de investigación, comprobando así la escasez de recursos para prevenir y controlar estos riesgos psicosociales en los organismos que trabajan la inserción sociolaboral con este colectivo. Con todo ello, se propone una guía y acciones formativas para aquellos que intervienen durante este período de inserción.

Palabras clave

Estrés, Ansiedad, Inserción, Sociolaboral, Discapacidad, Intelectual,

Abstract

Nowadays, anxiety and stress are two common responses to external stimuli. When you have not adequate strategies, stress and anxiety can interfere with the development of daily activities. The vulnerability of people with intellectual disabilities increases if this risk factor is added to the weaknesses and threats they already have in their workplace. A bibliographical review and an investigation have allowed to see the few resources that have on this topic. However, few resources exist for this group. Therefore, a guide and training actions are proposed to prevent stress and anxiety during the employment insertion of people with intellectual disabilities. This intervention is focused on people who work with them during their insertion period.

Keywords

Stress, Anxiety, Social, Work, Intellectual, Disability,

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	6
1.1.	Justificación	6
1.2.	Objetivos del Trabajo Fin de Máster (TFM).....	8
1.3.	Competencias del Máster en Psicopedagogía	9
2.	FUNDAMENTOS TEÓRICOS.....	11
2.1.	Revisión y actualización de las personas con Discapacidad Intelectual.....	11
2.1.1.	Conceptualización y clasificación actual de Discapacidad Intelectual	11
2.1.2.	Debilidades y fortalezas de las personas con Discapacidad Intelectual.....	13
2.2.	La inserción sociolaboral de personas con Discapacidad Intelectual	15
2.2.1.	Datos sobre inserción sociolaboral de personas con Discapacidad	15
2.2.2.	¿Qué hacer tras la finalización de la etapa formativa? Modalidades formativas, ocupacionales o laborales.....	19
2.2.3.	Metodología de la inserción sociolaboral de las personas con Discapacidad Intelectual.....	21
2.2.4.	Oportunidades y amenazas de las personas con Discapacidad Intelectual en el mercado laboral actual.....	23
2.3.	La ansiedad durante la inserción sociolaboral de personas con Discapacidad Intelectual.....	25
2.3.1.	Conceptualización de la ansiedad y síntomas	25
2.3.2.	Momentos de ansiedad durante la inserción sociolaboral y su regulación.	26
2.4.	El estrés en el puesto de trabajo de personas con Discapacidad Intelectual	29
2.4.1.	Entorno saludable: definición y beneficios	29
2.4.2.	Riesgos psicosociales	29
2.4.3.	Definición de estrés y diferencias con el burnout y con el estrés por acoso	31
2.4.4.	Causas y situaciones de estrés en el entorno laboral.....	34

2.4.5.	Consecuencias del estrés	36
2.4.6.	Actuaciones para la prevención del estrés durante la inserción sociolaboral de personas con DI	38
2.4.7.	Técnicas de intervención secundaria.....	39
3.	DESARROLLO DE LA PROPUESTA.....	42
3.1.	Justificación de la propuesta: estudio de investigación en seis organismos	42
3.2.	Objetivos de la propuesta de intervención.....	44
3.3.	Diseño de la propuesta	45
3.4.	Destinatarios y contexto.....	46
3.5.	Cronograma.....	47
3.6.	Metodología a seguir en la propuesta de intervención.....	48
3.7.	Evaluación.....	49
3.8.	Sesiones propuestas	50
3.8.1.	Sesiones en entidades de inserción sociolaboral.....	50
3.8.2.	Sesiones en empresas ordinarias y/o CEE	59
4.	CONCLUSIONES Y LÍNEAS DE FUTURO.....	69
5.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	70
6.	ANEXOS	77

1. INTRODUCCIÓN

El estrés, la ansiedad, el nerviosismo... conviven con el ser humano, en mayor o menor medida, en el transcurso del día a día con cada situación que se debe afrontar. El problema surge cuando no se dispone de los recursos suficientes para afrontar esos cambios o sucesos, con la consiguiente mala actuación y las repercusiones que ésta pueda tener. Si esto sucede en un ámbito tan relevante para la persona como es el empleo, este puede tener consecuencias sumamente negativas en las personas que lo sufren, aún mayores si estas presentan Discapacidad Intelectual (DI, en adelante), no sólo en el ámbito de la salud sino también en su inserción sociolaboral.

El presente Trabajo Fin de Máster (TFM, en adelante) está compuesto de una investigación sobre la intervención desde las entidades para el control de la ansiedad durante la búsqueda de empleo y la prevención del estrés una vez las personas con DI ya están trabajando. Tras esta, se puede ver la escasa actuación que existe ante un aspecto tan ligado al bienestar personal y profesional, teniendo en cuenta que puede ser un factor desencadenante de problemas de salud mental y física, disminuyendo así los apoyos de las personas con DI para un mejor funcionamiento individual.

Con todo ello, se ha diseñado la *Guía para la prevención de la ansiedad y el estrés durante la inserción sociolaboral de personas con DI* (ver en Anexo 2) con el fin de proporcionar una herramienta a la población en general pero, más concretamente, a los mandos y/o compañeros de trabajadores con DI, a los técnicos de empleo de las entidades que orientan y asesoran a este colectivo y a las propias personas con DI. Para todos ellos, además, se han diseñado acciones formativas para que, no sólo conozcan con mayor profundidad los diferentes aspectos del estrés y la ansiedad, sino también para que aprendan a enfrentarse a las situaciones estresantes que impidan una correcta inserción sociolaboral. Estas acciones proporcionan recursos para la superación satisfactoria de una entrevista de selección o para la creación y el mantenimiento de un buen clima evitando conflictos laborales, entre otras situaciones.

1.1. Justificación

Como se recoge en la Constitución Española de 1978: “los jóvenes con discapacidad intelectual tienen reconocido el derecho al trabajo y a una remuneración suficiente” artículo 35 CE y “el ejercicio efectivo de su derecho-deber de trabajar debe ser amparado” artículos 14 y 49 CE “y promovido” artículos 9.2. y 48 CE:

por los poderes públicos, en la medida en que trabajar es, probablemente, una de las maneras de contribución al desarrollo social y económico que más satisfacción reporta al individuo, más ocasiones le proporciona para su plena integración y más directamente le conduce a un nivel razonable de autodeterminación. (De Miguel y Cerrillo, 2010, p. 43).

Con todo ello, las personas con DI tienen el derecho y el deber de insertarse en el mundo laboral al igual que todos los españoles, en las mismas condiciones, favoreciendo así el desarrollo personal y profesional del individuo.

Por otro lado, en lo relativo a la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad, el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, hace alusión a las políticas activas de empleo. Estas políticas hacen referencia a la intervención directa en el mercado de trabajo para prevenir o solventar el desempleo y para mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo, entre otros aspectos, a través de la prevención de riesgos psicosociales.

El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social indica, en el capítulo VI, y en concreto en el artículo 35 que “las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación” abarcando también los diferentes tipos de empleo a los que pueden acceder las personas con DI siendo estos: empleo ordinario, en las empresas y en las Administraciones públicas incluyendo los servicios de empleo con apoyo; el empleo protegido, en centros especiales de empleo y en enclaves laborales; y el empleo autónomo.

Tras remarcar la necesidad y la importancia de la inserción sociolaboral de las personas con DI, viendo la inserción laboral como uno de los pilares de su integración social (Alba, 2015), se han de detectar los problemas de gestión de la ansiedad y el estrés ante esta búsqueda del trabajo ya que las amenazas son diversas en una sociedad en la que aún no se ha normalizado la inserción sociolaboral de este colectivo.

A pesar de la importancia del bienestar personal, hay escasa documentación relacionada con la ansiedad durante la búsqueda de empleo como indica Alconada (2003), orientador en el Servicio Público de Empleo durante décadas, que ha visto la necesidad de trabajar este aspecto ya que supone una amenaza para la seguridad psicológica y, mirando hacia el colectivo con

discapacidad, otra más además de las tienen per se por su condición. Todo ello desemboca en un afrontamiento inadecuado de las situaciones y una incorrecta actuación, lo que lleva a una pérdida de oportunidades laborales.

Por otro lado, Hilarion y Koatz (2012), desde la Guía Incorpora, intentan prestar apoyo a los trabajadores teniendo en cuenta las situaciones de ansiedad y estrés que puedan tener las personas con discapacidad, tanto durante el proceso de inserción laboral como en la estancia en las empresas.

Estas empresas siguen las indicaciones y compromisos de los Organismos Internacionales (Unión Europea, Organización Internacional del Estado y Organización Mundial de la Salud) los cuales ven necesario adoptar nuevos enfoques en materia de prevención de riesgos profesionales y atender a “nuevos” riesgos relacionados con el trabajo. Centrándose en el estrés laboral, como explica UGT (2013), en el 2004 se diseñó el Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés Laboral que tiene como objetivos: incrementar la sensibilización de empleadores, trabajadores y representantes de trabajadores acerca del estrés relacionado con el trabajo y proporcionar un marco a empleadores y trabajadores para identificar y prevenir y manejar los problemas del estrés laboral.

En el ámbito nacional, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL) tiene como objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores previniendo los riesgos profesionales, eliminando o disminuyendo los riesgos derivados del trabajo e informando, participando y formando a los trabajadores en materia preventiva. Los Centros Especiales de Empleo aplican esta legislación como se indica en el Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo.

1.2. Objetivos del Trabajo Fin de Máster (TFM)

Con el presente TFM se trata de mostrar la adquisición de las competencias del título de Psicopedagoga que servirán para intervenir en el ámbito de la educación no formal, más concretamente, en el entorno social y laboral.

Por tanto, además de esta demostración, los objetivos que se tratan de alcanzar con este trabajo y que se han obtenido de la Guía Docente del Máster Universitario de Psicopedagogía son:

- Elaborar un trabajo relacionado con los ámbitos conceptuales y aplicados de la Psicopedagogía.
- Tomar contacto con la reflexión crítica de la literatura científica.
- Obtener y valorar datos, demostrando el dominio del tratamiento del objeto de estudio.
- Inscribir el desarrollo del trabajo en el ejercicio profesional, en la mejora y actualización de la intervención profesional, así como en el desarrollo de un futuro profesional.

Dentro de estos objetivos generales de este TFM, se han diseñado los siguientes objetivos específicos:

- Revisar bibliográficamente la inserción sociolaboral de las personas con DI y la ansiedad y el estrés durante esa inserción.
- Recoger, analizar y sistematizar datos sobre la inserción sociolaboral de personas con DI y los riesgos psicosociales durante ésta.
- Diseñar una herramienta útil para personas con DI y para el personal de las empresas y entidades que trabajen con ellas.
- Proponer pautas, medidas y herramientas para la prevención y detección de la ansiedad y el estrés a través de acciones formativas.

1.3. Competencias del Máster en Psicopedagogía

Tras haber explicado los aspectos más importantes del presente trabajo y las causas de su realización, se expone a continuación cómo se ha logrado superar uno de los objetivos fijados anteriormente el cual es: mostrar la adquisición de competencias del Título en Psicopedagogía, las cuales se han obtenido de la Guía Docente de la asignatura.

G3. Comunicar las decisiones profesionales y las conclusiones, así como los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados, de manera clara y sin ambigüedades.

Como se ha podido ver con los objetivos, en este trabajo se presenta una guía para prevenir y reducir la ansiedad y el estrés durante la inserción sociolaboral que puede ser utilizada tanto por públicos especializados en la materia como por aquellos no especializados, ya que los contenidos y datos se exponen de manera clara, sencilla y concisa, sin ambigüedades, al igual que la formación diseñada junto a la guía.

G6. Actualizarse de manera permanente en las TIC para utilizarlas como instrumentos para el diseño y desarrollo de la práctica profesional.

Tanto para la defensa del presente TFM como para la revisión bibliográfica se han utilizado las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), además de proponer su uso en el diseño de la formación a través de programas como el Power Point y con el uso de sitios web como Youtube o Google Docs.

G7. Implicarse en la propia formación permanente, reconocer los aspectos críticos que han de mejorar en el ejercicio de la profesión, adquiriendo independencia y autonomía como discente y responsabilizándose del desarrollo de sus habilidades para mantener e incrementar la competencia profesional.

Este trabajo es el resultado de la implicación en la formación continua y permanente, demostrando lo adquirido en las clases de posgrado y, mejorando así, la competencia profesional como Psicopedagoga. A pesar de no poder demostrar todo, y de que haya ciertos aspectos que sean modificables y mejorables, la independencia y autonomía en el diseño y creación de este TFM han predominado, además de la reflexión necesaria para realizar un trabajo final como el presente.

E3 Aplicar los principios y fundamentos de la orientación al diseño de actuaciones favorecedoras del desarrollo personal y/o profesional de las personas y E4 Diseñar prácticas educativas, programas y servicios que den respuesta a las necesidades de las personas, organizaciones y colectivos específicos.

Tras las clases teóricas de las diferentes asignaturas del Máster y una vez realizadas las prácticas en una entidad de Valladolid, se han plasmado los conocimientos sobre la orientación teniendo la capacidad de diseñar actuaciones para personas, en este caso con DI, que favorezcan su desarrollo personal y/o profesional, teniendo en cuenta siempre que la orientación es acompañar en un camino y no dirigir por uno determinado a las personas a las que se esté orientando. En este caso, se facilitan herramientas para conseguir bienestar personal y profesional en el ámbito laboral observando que, en la mayoría de entidades que trabajan con este colectivo, no ofrecen herramientas sobre este tema, aunque sí lo vean necesario e importante.

E8 Formular nuevas propuestas de mejora de la intervención psicopedagógica, fundamentadas en los resultados de la investigación psicopedagógica.

En este TFM se ha realizado una investigación psicopedagógica, no sólo con la revisión bibliográfica y la recogida de datos online, sino también a través de los cuestionarios pasados a las diferentes entidades. Todo ello, ha tenido como objetivo proponer actuaciones que mejoren la calidad de vida de un colectivo vulnerable como son las personas con DI en ámbitos que aún no están suficientemente trabajados.

2. FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. Revisión y actualización de las personas con Discapacidad Intelectual

2.1.1. Conceptualización y clasificación actual de Discapacidad Intelectual

Hasta el momento se ha relacionado el concepto de discapacidad con la falta de capacidades de un individuo o con su insuficiencia para realizar determinadas acciones lo cual ha sido asumido por la sociedad. Como explican Momm y Geiecker (2001), en todo el mundo el término de discapacidad hace referencia a “menor valor, menor capacidad, estado de limitación, privación o desviación”. Con todo ello, la Organización Mundial de la Salud (1980, en Egea y Sarabia, 2001) define la discapacidad como: “toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano” (p.16). Ampliando esta definición y centrándose más en las limitaciones que en las capacidades de las personas con discapacidad intelectual, Luckasson y cols. (2002, en Verdugo y Gutiérrez, 2011) explican que:

“La discapacidad intelectual se caracteriza por las limitaciones significativas tanto en el **funcionamiento intelectual** como en la **conducta adaptativa** tal y como se ha manifestado en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad comienza **antes de los 18 años**” p. 17.

Desde el año 2005, se viene empleando “personas con diversidad funcional” en lugar de “personas con discapacidad”. Este término que se utilizaría para identificar a las personas con discapacidad y, por lo tanto, con discapacidad intelectual, comenzó a utilizarse en el Foro de Vida Independiente, espacio reivindicativo a favor de los derechos humanos de las personas con discapacidad en España. El fin de este término es separar la idea de enfermedad, deficiencia, retraso... de la persona y centrarse más en el funcionamiento de manera diferente de las personas en la sociedad.

Tras haber dado diferentes definiciones, se explican los criterios diagnósticos definidos por la Asociación Americana de Psiquiatría (2013) en el DSM-V, los cuales son:

- Deficiencias de las funciones intelectuales (razonamiento, resolución de problemas, planificación, pensamiento abstracto, juicio, aprendizaje académico y a partir de la experiencia): Cociente Intelectual (a partir de ahora CI) de aproximadamente setenta o menor, evaluado a través de pruebas de inteligencia estandarizadas individuales.
- Deficiencias del comportamiento adaptativo con problemas en el desarrollo estándar de la autonomía personal y la responsabilidad social. Se necesita apoyo continuo, para que no se presenten limitaciones en las actividades de la vida cotidiana (comunicación, participación social, vida independiente).
- Las deficiencias intelectuales y adaptativas se inician durante el período de desarrollo.

El DSM-V divide la discapacidad intelectual en cinco niveles de gravedad, en función del CI: leve (CI 50-69), moderado (CI 35-49), grave (CI 20-34) y profundo (CI <20). En este apartado se destaca únicamente la DI leve y moderada (Figura 1) ya que son los únicos niveles que permiten a la persona con DI trabajar en empleo especial y/u ordinario.

Escala de gravedad	Dominio conceptual	Dominio social	Dominio práctico
LEVE	Alteración del pensamiento abstracto, de la función ejecutiva, de la memoria a corto plazo y de las aptitudes académicas.	Dificultad para percibir de forma precisa las señales sociales de sus iguales. Dificultades de regulación de la emoción y el comportamiento. Ingenuidad.	Necesitan ayuda en actividades cotidianas: compra, transporte, organización doméstica, cuidado de hijos, cocina, y gestión monetaria. También en la organización del ocio y en el cuidado de la salud.
MODERADO	Nivel elemental de aptitudes académicas con ayuda continua en las actividades conceptuales de la vida cotidiana.	Uso del lenguaje hablado es un instrumento primario de comunicación social. Necesitan ayuda para tomar decisiones de la	Se necesita un período largo de aprendizaje y tiempo para que sea autónomo. Precisan de compañeros, supervisores y otras personas para

		vida y para obtener éxito en el trabajo.	administrar las complejidades laborales.
--	--	--	--

Figura 1. Cuadro de elaboración propia sobre las características de las personas con DI leve y moderada.

2.1.2. Debilidades y fortalezas de las personas con Discapacidad Intelectual

Tras las distintas definiciones de discapacidad intelectual dadas anteriormente, se entiende la discapacidad como el ajuste entre las capacidades de la persona y el contexto en el que funciona. Esto supone la interacción recíproca y dinámica entre habilidad intelectual, conducta adaptativa, salud, participación, contexto y apoyos individualizados (Figura 2).

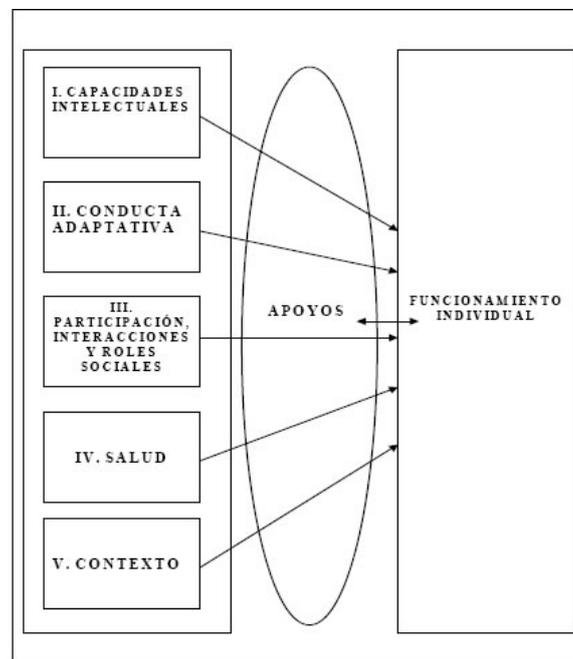


Figura 2. Modelo teórico de retraso mental de Luckansson y cols. (2002, en Verdugo y Gutiérrez, 2011)

Dimensión I. Habilidades intelectuales: es un criterio necesario para determinar la discapacidad intelectual pero no es suficiente para el diagnóstico.

Dimensión II. Conducta adaptativa: es el conjunto de habilidades conceptuales, sociales y prácticas que las personas aprenden y utilizan en la vida diaria. Si se tienen limitaciones en esta conducta, estas afectarán a la forma de responder a los cambios de la vida y a las demandas ambientales. Por tanto, como explican Verdugo y Gutiérrez (2011):

“Las personas con discapacidad intelectual muestran dificultades de comprensión del comportamiento social, no entendiendo en ocasiones pistas o señales personales de los demás y de las situaciones que nos impulsan a realizar determinados comportamientos. Asimismo, tienen dificultad para situarse en el lugar del otro y entender sus motivaciones. Del mismo modo muestran una limitación clara para comunicar sus propios pensamientos y sentimientos” p. 46.

Hay que ser conscientes de que, a pesar de las limitaciones en la conducta adaptativa a causa de la DI, las personas con esta condición son muy diferentes en cuanto a sus características y los ambientes en los que viven, por lo que existen diferentes grados de independencia y desempeño.

Dimensión II. Participación: actuación de las personas en actividades diarias de los distintos ámbitos de la vida social, se relaciona con el funcionamiento del individuo en la sociedad.

- Participación en actividades, eventos y organizaciones
- Interacciones con amigos, familia, compañeros y vecinos
- Roles sociales relacionados con el hogar, el colegio, la comunidad, el trabajo, el ocio y la diversión.

Dimensión IV. Salud: estado integral de bienestar físico, mental y social. Los efectos de la salud y la salud mental en el funcionamiento de personas con DI pueden ser excelentes facilitadores o grandes inhibidores del mismo. Además, los individuos con DI tienen mayor dificultad en reconocer problemas de salud y en actuar y comunicar los síntomas y sentimientos que se tienen ante ellos.

Dimensión V. Contexto: describe las condiciones de interrelación en las cuales las personas viven en su día a día. Este contexto se divide en tres niveles:

- Microsistema: espacio social inmediato
- Mesosistema: proporcionan servicios de apoyos
- Macrosistema: cultura, sociedad...

Esta dimensión puede aportar oportunidades o amenazas a las personas que viven en determinados contextos, por ello es tan importante estudiar todas las dimensiones anteriores

más cercanas a la persona y a la relación de esta con su entorno, así como observar y analizar el contexto de estas.

Por último, para la mayoría de personas, el poder trabajar, poder relacionarse con sus semejantes y gozar de satisfacciones de la comunidad les supone un bienestar que conlleva una buena salud, reduciendo las limitaciones en este ámbito como se vio en el modelo teórico sobre las cinco dimensiones para un correcto funcionamiento individual (Figura 2).

2.2. La inserción sociolaboral de personas con Discapacidad Intelectual

Se han detectado numerosos beneficios del trabajo para la salud de las personas entendiendo como salud el “estado de bienestar físico, mental y social completo y no meramente como la ausencia de enfermedad” (OMS en UGT Aragón, 2006). Las buenas condiciones de seguridad, tener autonomía y responsabilidades proporcionales a la capacidad que se tiene, un correcto trato personal y profesional y una formación suficiente, producen en la persona un bienestar a todos los niveles y una satisfacción en el trabajo muy positivo para una correcta salud. Las personas con DI, como se ha visto anteriormente, tienen ciertas limitaciones personales que pueden afectar a su salud por lo que el trabajo debe ser una fuente de bienestar evitando riesgos laborales que sumen complicaciones a este colectivo más vulnerable.

2.2.1. Datos sobre inserción sociolaboral de personas con Discapacidad

Para conocer la inserción sociolaboral actual de las personas con discapacidad, se ha acudido a los últimos datos del Instituto Nacional de Estadística (en adelante, INE) sobre “El Empleo de las Personas con Discapacidad” (INE, 2016). Estos datos son fruto de una colaboración entre INE, IMSERSO, la Dirección General de Coordinación de Políticas Sectoriales sobre Discapacidad, el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) y la Fundación ONCE. Además de esta colaboración se integran datos de la Encuesta de población activa (EPA), de la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD), de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), del Registro de Prestaciones Sociales Públicas del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD).

Tras esta recopilación, se ha obtenido que el número de personas (de 16 a 64 años) residentes en hogares familiares y con certificado de discapacidad en España ascendía a 1.774.800 en 2015 representando el 5,9% de la población española en edad laboral.

En la figura 3, se puede observar cómo ha ascendido, en cerca de un millón, el número de personas en edad activa con discapacidad oficialmente reconocida en un período de siete años, por lo que se puede prever que, en la actualidad, el número haya aumentado aún más.

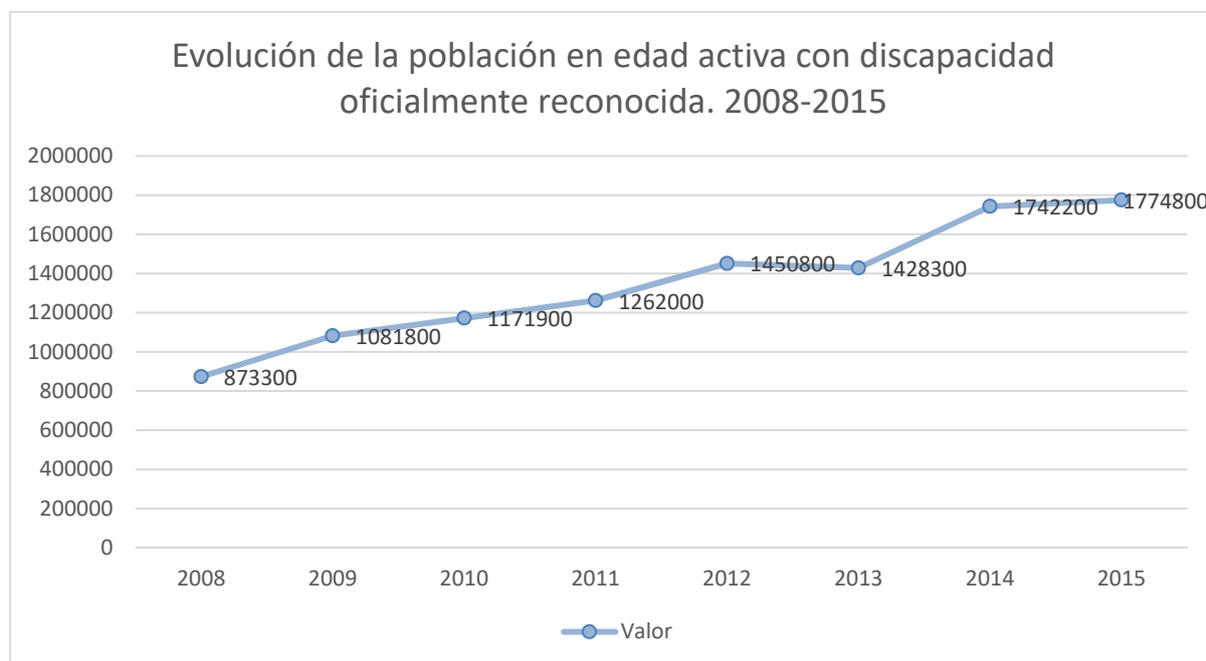


Figura 3. Evolución de la población en edad activa con discapacidad oficialmente reconocida entre los años 2008 y 2015.

La vulnerabilidad de las personas con discapacidad se aprecia en diversos frentes, como son los relativos a la educación y al empleo. Desde la perspectiva de la educación, el nivel de estudios de este colectivo se asemeja actualmente al de la población general, ya que en los últimos 5 años ha experimentado mejoras muy significativas (Figura 4).

En términos de empleo, es importante destacar la tasa de actividad, la tasa de empleo y la tasa de paro en 2015.

- Tasa de Actividad: en 2015 había 601.100 personas activas con una tasa de actividad de las personas con discapacidad del 33,9%, frente al 71,1 % de la población sin discapacidad.

Se conoce, según los datos del INE, que, en el 2015, la Tasa de Actividad era del 33,9%, es decir, 601.100 personas activas con discapacidad. Lo que ascendió esta tasa con respecto al 2014 con personas con discapacidad fue 0,3 puntos. A continuación, se pueden observar los datos sobre empleo y paro (Figura 5):

- Tasa de Empleo: la tasa de empleo es de 23,4% en este colectivo (414.800), El 88,6 % de los ocupados eran asalariados (367.300) y de estos el 77% tenía contrato indefinido, siendo 47.300 los que trabajaban por cuenta propia.
- Tasa de Paro: la tasa de paro en el colectivo fue del 31,0%, 9,1 puntos superior al de la población sin discapacidad. Destacar que descendió 1,7 puntos respecto al 2014.

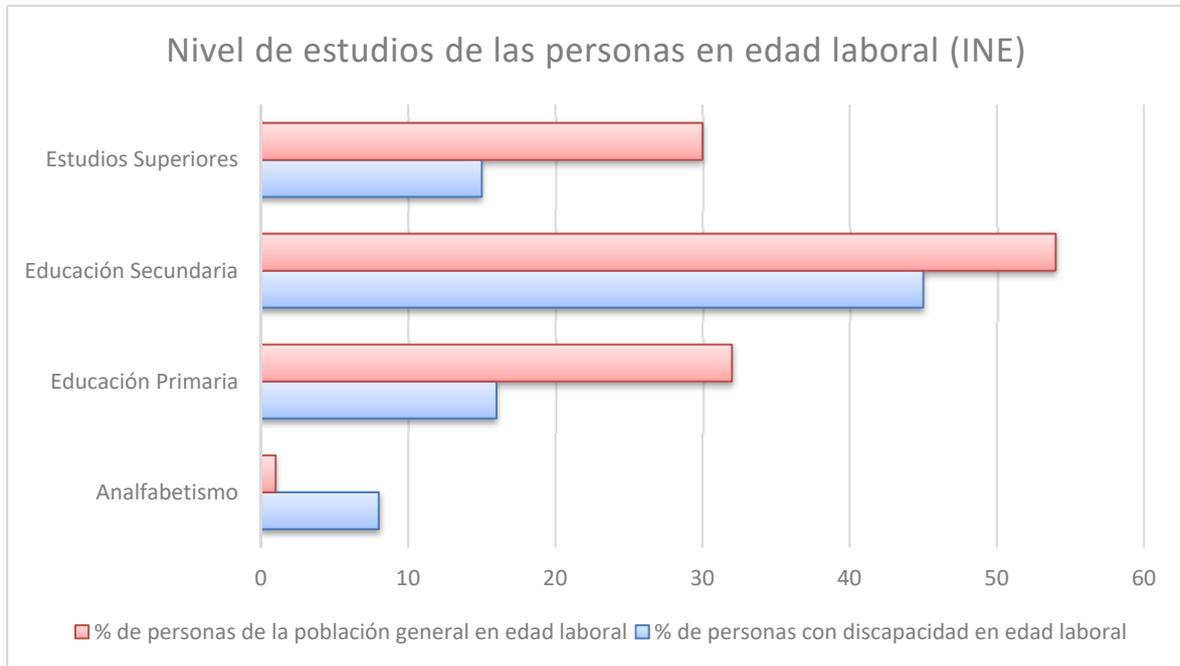


Figura 4. Nivel de estudios de las personas en edad laboral (INE)



Figura 5. Empleo de las personas con discapacidad relativas al año 2014. INE (2015)

Como se puede ver en la figura 6, la población con DI abarca uno de los colectivos con más personas, siendo superado por el trastorno mental y el sistema oseo-articular.

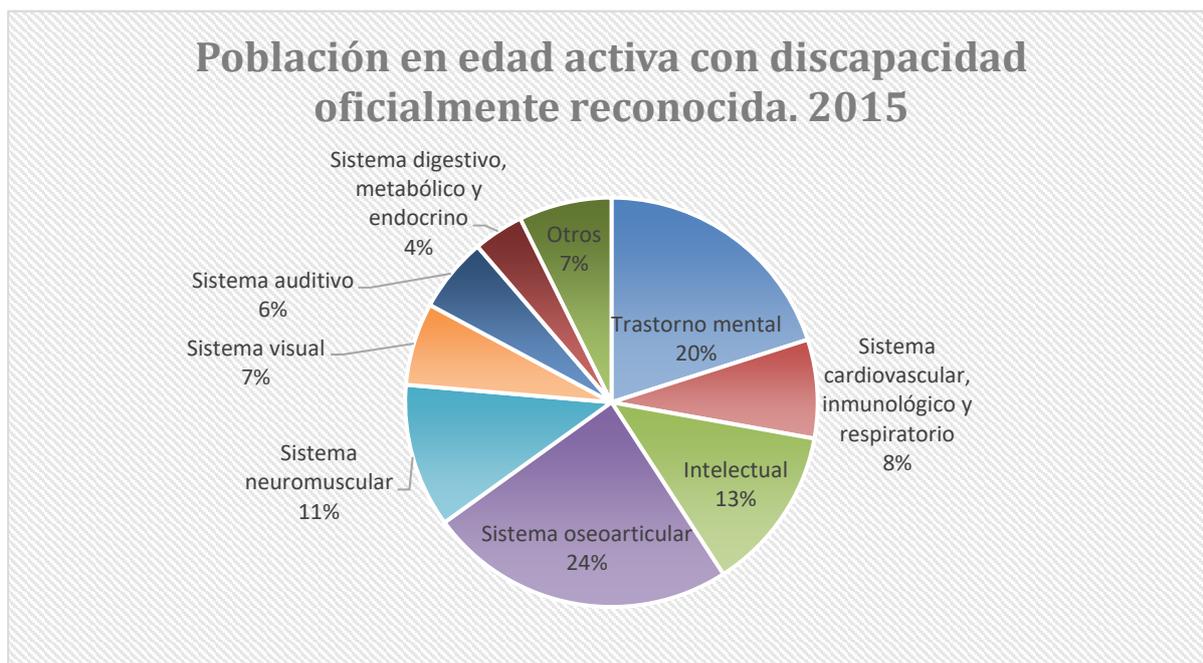


Figura 6. Población en edad activa con discapacidad oficialmente reconocida INE (2015)

Por último, destacar que Castilla y León es de las comunidades autónomas que menos población tiene en edad activa con discapacidad oficialmente reconocida con un 5% siendo: Andalucía (20%), Cataluña (17%) y Madrid (10%) los que más tienen y País Vasco (1%), La Rioja (1%), Navarra (1%), Cantabria (1%) y Ceuta y Melilla (1%), los líderes en la cola (Figura 7).



Figura 7. Población en edad activa con discapacidad oficialmente reconocida, por comunidades autónomas. INE (2015)

2.2.2. ¿Qué hacer tras la finalización de la etapa formativa? Modalidades formativas, ocupacionales o laborales.

Tras la finalización de la etapa académica o formativa, en un punto clave de la vida en la que se debe decidir si seguir formándose y/o comenzar a trabajar, las personas con DI tienen diferentes opciones formativas y laborales que, según el Real Decreto Legislativo 1/2013, son:

- Modalidad Formativa y Ocupacional acudiendo a centros ocupacionales.
- Empleo Protegido: Centros Especiales de Empleo (CEE) y enclaves laborales.
- Empleo Ordinario: Empleo con Apoyo, Empleo Reservado y Empleo Fomentado tanto en empresas como en las administraciones públicas.
- Empleo autónomo.

Como explican, De Miguel y Cerrillo (2010), los **centros ocupacionales** surgieron en el último tercio del siglo XX por iniciativa de asociaciones de familiares de personas con DI con la finalidad de ofrecer apoyo y orientación educativa tras la finalización de la educación obligatoria. Actualmente, el objetivo principal de los centros ocupacionales es preparar a las personas con diversidad funcional a enfrentarse a las exigencias de la vida cotidiana, incluidas las laborales, facilitando así la inserción laboral de aquellos casos en los que fuera posible y proporcionando un lugar estable y permanente de desarrollo personal y social a aquellos con menos posibilidades de acceso al mercado laboral o que no hayan conseguido adaptarse de forma satisfactoria a la actividad laboral. Tras la estancia en los centros ocupacionales, las personas con DI que puedan acceder al empleo cuentan con dos itinerarios de inserción laboral: uno dirigido a los CEE y otro al mercado laboral ordinario.

En la década de los años 80, se comenzaron a crear los **centros especiales de empleo** que son empresas que ofrecen oportunidad de empleo a personas con discapacidad, por lo que participan en el mercado como las empresas ordinarias compitiendo con ellas. Por lo tanto, los CEE no son ni centros ocupacionales, ni centros de educación especial pero sí que ofrecen Programas de Desarrollo Personal y Social y colaboran con asociaciones con el fin de satisfacer las necesidades de mejora de las Habilidades Adaptativas de sus trabajadores con DI (De Miguel y Cerrillo, 2010). El punto débil de este tipo de empleo es que favorece la segregación laboral, ya que no deja de ser una empresa exclusiva para este colectivo separándole del resto de trabajadores sin discapacidad. A pesar de esto, los trabajadores con DI de los CEE tienen los mismos derechos y deberes laborales que aquellos que no la presenten, como se recuerda en el artículo 9 del Real Decreto 1368/1985, pudiendo ejercer todos los derechos propios de los trabajadores.

La alternativa al empleo protegido es el **empleo con apoyo**, el cual aboga por la integración en la empresa ordinaria, evitando así la segregación que causa el empleo protegido. Por tanto, según el artículo 2 del Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, se entiende como empleo con apoyo al:

Conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes (p. 30619)

Este modelo de empleo se lleva a cabo por profesionales de la integración laboral de personas con discapacidad.

Otra modalidad de empleo, relacionada con la empresa en el mercado ordinario, es el **empleo fomentado** que es “el conjunto de medidas y ayudas de diversa índole que están destinadas a facilitar la integración laboral” (De Miguel y Cerrillo, 2010, p. 52). El tipo de medidas dentro de este tipo de empleo son:

- Incentivación de los contratos de duración indefinida para desempleados con discapacidad (subvenciones y bonificaciones durante todo el contrato).
- Ampliación de la edad y bonificación para la celebración de contratos de formación.
- Incentivo (bonificación) del contrato en prácticas.
- Bonificación por la contratación de personas con discapacidad para sustituir temporalmente a otras personas con discapacidad en situación de incapacidad temporal.
- Integración laboral mediante el trabajo autónomo y apoyo a las iniciativas empresariales y a la creación de empleos (capitalización de prestaciones por desempleo, subvenciones al empleo en sociedades cooperativas y sociedades laborales).

Además, la contratación de personas con discapacidad conlleva otra ventaja para la empresa: la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) la cual se puede definir como “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en sus relaciones con sus

interlocutores” (CE, 2001 en Urriolagoitia, Murillo y Lozano, 2009). Este concepto que se está dando tanto a conocer favorece la contratación de personas con discapacidad en las empresas ordinarias.

El **empleo reservado** es otro tipo de empresa, dentro del empleo fomentado, en el que se establecen reservas de puestos de trabajo como se indica en el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013. En este mismo artículo se insta la obligación para las empresas, tanto públicas como privadas, de tener al menos un 2 por 100 de trabajadores con discapacidad cuando se tiene una plantilla igual o superior a 50 trabajadores. Por otro lado, en el artículo 59 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se establece una reserva no inferior al siete por ciento de las vacantes para las personas con discapacidad, siempre que superen los procesos de selección. De las plazas ofertadas, un mínimo del dos por ciento será cubierto por personas que acrediten discapacidad intelectual.

Finalmente, existe el **enclave laboral**, el cual es un modelo que se encuentra entre el CEE y la empresa ordinaria, esto es, aquellos trabajadores que están en el CEE, se trasladan temporalmente al mercado ordinario a través de un contrato con una empresa colaboradora, estando este tipo de empleo regulado por el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. Olarte (2008, en De Miguel y Cerrillo, 2010) expone el riesgo del enclave laboral: que el CEE se pueda convertir en una empresa temporal y las empresas colaboradoras utilicen a los trabajadores con DI como mano de obra temporal para atender necesidades que son permanentes.

2.2.3. Metodología de la inserción sociolaboral de las personas con Discapacidad Intelectual

La inserción sociolaboral de las personas con DI precisa de una adaptación, apoyo y seguimiento para que esta se realice de forma correcta y efectiva. Para ello, se han diseñado diferentes planes, programas, guías... cuya herramienta común son los itinerarios personalizados de inserción sociolaboral siendo estos una herramienta efectiva para facilitar la integración laboral de las personas con DI. Alba (2015) define los itinerarios de inserción sociolaboral como “procesos centrados en las personas que engloban un conjunto de actuaciones secuenciadas las cuales tienen como objetivo facilitar a las personas los recursos que necesitan para gestionar con autonomía sus propios procesos de inserción laboral” (p. 1).

La flexibilidad y la adaptación personal son dos factores que se han de tener en cuenta a lo largo de la inserción ya que se deben atender las necesidades de cada persona en cada momento, adaptando lo fijado a las situaciones cambiantes que van surgiendo a lo largo del proceso.

En estos itinerarios se trabaja fundamentalmente: con la persona con DI, con la cual se traza un itinerario individualizado (del que se habla posteriormente); con el tejido empresarial al que se le proporciona un servicio de formación, selección y colocación de trabajadores con DI y asesoramiento continuo; y a las familias, se les facilitan pautas y apoyo para potenciar la inserción de la persona con DI, como indica Fundación Iberoamericana Down 21 (2017).

Esta herramienta es utilizada mayoritariamente por los orientadores o técnicos laborales de los servicios de empleo de entidades que trabajan con este colectivo, los cuales analizan el mercado laboral, captando puestos de trabajo y asesorando sobre los beneficios de contratar a personas con DI a las empresas.

Las fases que se siguen en los itinerarios de inserción laboral destinados a atender a personas con DI son:

- Fase de captación en la que se valoran los candidatos motivados a la búsqueda de empleo.
- Fase de acogida en la que se realizan diferentes entrevistas con el objetivo de informar a la persona sobre la situación laboral actual y sobre cómo se trabaja con el sistema de itinerarios para, posteriormente, realizar un diagnóstico de empleabilidad y construir un itinerario individualizado.
- Fase de desarrollo proporcionando la formación y la capacitación necesaria para la inserción.

Una vez que se han valorado los puestos de trabajo y a los candidatos, se hace una selección de estos para que tengan la oportunidad de incorporarse al mercado laboral. Tras esto se pasa a la fase de seguimiento.

- Fase de seguimiento en la que se acompaña y apoya a la persona a lo largo del proceso de inserción y se asesora a la empresa de forma continua.
- Fase de cierre en la que se evalúa el proceso de inserción, la implicación de ambas partes, la mejora de la empleabilidad de la persona o del puesto de trabajo, entre otros aspectos.

Algunos planes y programas que están actualmente llevándose a cabo con el uso de itinerarios de inserción en Castilla y León son el Programa Incorpora de Obra Social “La Caixa”, el Plan Autonómico de Inserción Sociolaboral para Fomentar la Empleabilidad y el Acceso al Mercado Laboral de las Personas más Vulnerables 2016/2020 de la Junta de Castilla y León.

2.2.4. Oportunidades y amenazas de las personas con Discapacidad Intelectual en el mercado laboral actual

Como la mayoría de personas en edad laboral, las personas adultas con discapacidad quieren y pueden trabajar, pero con frecuencia, deben enfrentarse a importantes obstáculos al intentar acceder al trabajo en condiciones de igualdad.

Una vez que se ha producido la inserción laboral, en el puesto de trabajo también “se pueden experimentar limitaciones sustanciales incluso en un entorno ideal y comprensivo” como explican Momm y Geiecker (2001, p. 17.3) por lo que es de esperar que, en entornos poco saludables, las limitaciones se sumen y afecten gravemente a la productividad de la persona y a su estado de salud, produciéndose estados de estrés a causa de este conjunto de condiciones.

Por ello, la integración laboral de las personas con DI no debe quedarse en conseguir un puesto de trabajo acorde a sus capacidades, potencialidades y preferencias, sino en garantizar la estabilidad y el mantenimiento del empleo. Para ello, se deben conocer las oportunidades que se tienen que potenciar para conseguir una completa inserción laboral de las personas con DI y, las amenazas, para reducirlas en la mayor medida posible (Figura 8). Uno de los aspectos que amenaza el mantenimiento del puesto de trabajo es la incorrecta “manipulación” de los riesgos psicosociales, entre los que se encuentra el estrés laboral.

Por otro lado, las actitudes sociales negativas y los estereotipos constituyen una importante barrera a conseguir un trato equitativo en el trabajo para las personas con discapacidad. A esto se añaden “el temor de que el coste de acomodación de los lugares de trabajo a las personas con discapacidad resulte demasiado elevado, de que estas no sean productivas o de que los clientes y las demás personas que reciben formación profesional se sientan incómodas en su presencia” (Raskin, 2001, p. 17.13). Además, se asocia la discapacidad a debilidad o enfermedad lo que provoca prejuicios sobre la competencia o la aptitud que muestran las personas con discapacidad ante la formación y la conservación del puesto. Todo

ello es la consecuencia de entender la discapacidad como una seña de identidad de la persona en lugar de una característica más de la misma.

Según Reiss y Benson (1984, en Verdugo y Gutiérrez, 2011), las personas con DI están expuestas a condiciones sociales negativas como son:

- La etiquetación ya que, en ocasiones, las personas con DI perciben que los demás les tratan como inválidos, lo que les hace sentirse tristes disminuyendo su autoestima.
- El rechazo social, es decir, se tienen unos prejuicios ante la discapacidad por lo que hay individuos que evitan relacionarse con las personas con DI.
- Restricción en sus oportunidades: la mayor parte de las personas con DI no tienen un trabajo y, aquellos que lo tienen, no tienen las mismas oportunidades que las personas sin discapacidad, ya que se cree que el trabajo no podrá ser tan competitivo o satisfactorio.
- Vulnerabilidad al maltrato: las personas con DI tienen, entre otras dificultades, problemas con la asertividad lo que, junto a otras características, les hace más vulnerables a sufrir acoso o maltrato.

Todos estos factores contribuyen a que las personas con DI desarrollen ciertos desajustes emocionales, ante los que carecen de los recursos cognitivos necesarios para hacerlos frente.

Oportunidades	Amenazas
Diferentes modalidades de empleo en función de las características de la persona	Incorrecta “manipulación” de los riesgos psicosociales
Subvenciones y bonificaciones para las empresas que contraten personas con DI	Etiquetación de la sociedad
Aumento del conocimiento de la RSE lo que conlleva más contratación de colectivos vulnerables	Rechazo social basado en prejuicios
Itinerarios individualizados de inserción sociolaboral	Restricción de sus oportunidades laborales
Guías y programas para la prevención de riesgos psicosociales en el puesto de trabajo	Vulnerabilidad al maltrato

Figura 8. Tabla de elaboración propia de las oportunidades y amenazas de las personas con DI en la sociedad actual.

2.3. La ansiedad durante la inserción sociolaboral de personas con Discapacidad Intelectual

2.3.1. Conceptualización de la ansiedad y síntomas

La ansiedad es positiva para el ser humano en niveles normales ya que actúa como un mecanismo de adaptación ayudando a superar situaciones complicadas de la vida. Por lo tanto, la ansiedad normal es la respuesta del organismo frente a estímulos percibidos como amenazas, que permite que se adopten medidas ante situaciones estresantes para evitar un daño mayor que el sentimiento de disforia y cierto grado de tensión.

Cuando esa ansiedad se produce sin justificación alguna, con una intensidad desmesurada y se dan respuestas inadecuadas y/o exageradas, la ansiedad normal pasa a ser patológica, entendiendo esta como “la presencia de preocupación, miedo o temor excesivo, tensión o activación que provoca un malestar notable o un deterioro clínicamente significativo de la actividad del individuo” (Grupo de Trabajo de la Guía de Práctica Clínica para el Manejo de Pacientes con Trastornos de Ansiedad en Atención Primaria, 2008, p. 20).

En el ámbito laboral, hablando de la ansiedad ante la búsqueda de empleo, se entiende esta como:

Predisposición de algunas personas a manifestar respuestas de ansiedad en situaciones de búsqueda de empleo en las que los individuos se sienten o son evaluados, y, además, perciben que la situación les exige un nivel de respuesta y competencia que el sujeto juzga no estar seguro de poder emitir, bajo una gran preocupación por el fracaso debido a la repercusión de las consecuencias. (Alconada, 2003, p. 68)

Por tanto, la ansiedad se puede entender como una reacción conductual “excesiva o desproporcionada, involuntaria, irracional, persistente, no adaptativa y dependiente del contexto del individuo” (Valderrey, 2013, p. 20).

Los síntomas de la ansiedad que vienen especificados en el DSM-V son: inquietud o con los nervios de punta, fácilmente fatigado, dificultad para concentrarse o quedarse con la mente en blanco, irritabilidad, tensión muscular y/o problemas de sueño.

Como explica Rojo (2011), se debe saber diferenciar la ansiedad normal de la ansiedad patológica (Figura 9), de este modo se podrá detectar cuando se debe actuar con las técnicas de regulación propuestas o cuando se debe proponer acudir a un médico.

Ansiedad normal	Ansiedad patológica
Es un dispositivo que todo ser humano tiene genéticamente como posibilidad de reacción y adaptación.	Presenta una inadecuación entre el estímulo y la respuesta de nuestro organismo.
Es adaptativa.	No es adaptativa, no sirve como señal de alarma.
Es deseable para conseguir una acción eficaz, ya que cierto nivel de ansiedad mejora los rendimientos.	Interfiere en los rendimientos y origina un gasto energético antieconómico, al no ser útil.

Figura 9. Tabla comparativa de elaboración propia de la ansiedad normal y la ansiedad patológica.

2.3.2. Momentos de ansiedad durante la inserción sociolaboral y su regulación.

Uno de los procesos más estresantes que se puede vivir como persona activa, es la etapa de desempleo, que supone un cambio al cual la persona tiene que adaptarse, siendo esta *una amenaza* para su seguridad psicológica (Alconada, 2003). En esos momentos en los que la desesperación y la desmotivación se arraigan es cuando se empiezan a tener ciertos síntomas de ansiedad.

Se ha de tener en cuenta que, a nivel social, las personas necesitan cubrir la necesidad de pertenecer a un grupo en igualdad de condiciones, teniendo un sitio en la sociedad, siendo reconocidas y valoradas, permitiendo así su propio desarrollo con dignidad en su medio ambiente (UGT Aragón, 2006). Por tanto, el desempleo puede mermar las relaciones que se establecen con otras personas además de generar pérdida de autoestima, falta de seguridad o sentimiento de culpa, entre otros efectos negativos.

Estos sentimientos se pueden detectar en determinados momentos de la inserción laboral siendo estos: antes de comenzar a buscar empleo, causado por el desconocimiento del mundo laboral; la búsqueda activa de empleo cuando no se tienen resultados inmediatos (envío de Currículum Vitae sin respuesta, cursos de formación sin obtención de empleo, entrevistas frustradas...) y el afrontamiento de las entrevistas de trabajo. En definitiva, todas aquellas situaciones que supongan una evaluación, que se vivan como peligro, se juegue algo apreciado y valorado o que las consecuencias de la actuación sean importantes para la persona, son

susceptibles de generar ansiedad. Las situaciones en las que la persona pone en juego sus habilidades sociales y comunicativas, en las que no está acostumbrada y desconoce cómo debe comportarse y actuar y en las que se solicitan más recursos de los que se tiene.

A continuación, se muestran estrategias, pautas y/o sugerencias proporcionadas por Zonajobs (2012), Dinablogs (2013), Barón (2014), Huerga (2015) Matesanz (2015), Siqueira (2016) y Serrano (2017) para prevenir y/o reducir la ansiedad ante la búsqueda de empleo y ante una entrevista de trabajo.

ANTE LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

En primer lugar, para controlar la ansiedad es importante aprovechar el exceso de tiempo al no tener empleo, añadiendo rutinas en el día a día que mantengan ocupada a la persona. Para ello, se puede:

- Planificar el día a día: dedicar un tiempo limitado a la búsqueda activa de empleo, a formarse, tener momentos de ocio, deporte...definiendo los objetivos que se quieren cumplir cada día. Una agenda profesional o agenda de registro puede servir de ayuda ya que servirá para que, todos los días a primera hora de la mañana, se pueda consultar viendo qué se debe hacer durante el día. Tomar la búsqueda de empleo como un trabajo en sí mismo ayudará a aumentar la responsabilidad.
 - o Marcarse metas y expectativas realistas.
 - o Mens sana in corpore sano: mantenerse activo andando en bicicleta, saliendo a caminar, nadando...
 - o Siempre optimista: modificar los pensamientos negativos, sacar una libreta y escribir un mensaje positivo cargado de vitalidad.
 - o Tomarlo como un reto diario: como algo que dará sus frutos antes o después,
- Es importante no quedarse en casa aislado ya que esto, no solo reducirá el apoyo social, sino que favorecerá pensar de forma continua en el desempleo lo que aumentará el nivel de angustia y ansiedad. Por lo tanto, evitar estar todo el día encerrado en casa y salir a relacionarse, dando paseos, acudiendo a centros de ocio... es muy importante. Además, hay actividades gratuitas como ir a una biblioteca y alquilar películas o leer revistas, pasear, hacer turismo por la ciudad.... Recordar que por tener el certificado de discapacidad el precio de los viajes en tren y autobús es reducido y las visitas a museos son gratis.
- Aprovechar para formarse más, ampliando así el Currículum Vitae y manteniéndose motivado.

- Mantener los hábitos de sueño y comidas, estableciendo los tiempos en las rutinas fijadas así no se descuidan los horarios evitando así situaciones estresantes por una incorrecta organización del tiempo.
- Evitar hablar del tema continuamente lo que no impide que desahogarse de vez en cuando si se necesita.
- Usar LinkedIn: al ser una red social para la búsqueda de empleo, favorece el contacto con empresas y personas del mundo laboral. Creando y completando el perfil, se podrá agregar profesionales y unirse a grupos específicos de oportunidades laborales que puedan servir de ayuda para encontrar trabajo.
- Trabajar los puntos fuertes: autoestima, sentido del humor...
- Contar con apoyo social: alguien que motive y apoye y que entienda la situación.

ANTE UNA ENTREVISTA DE TRABAJO

Algunas de las pautas a tener en cuenta a la hora de enfrentarse a una entrevista de selección son:

- Plantear cada entrevista, cada paso que se dé, como un aprendizaje, pase lo que pase.
- Comer o beber: el acto de comer o beber hace que se contrarreste en cierta medida la señal de alarma que se genera con el propio pensamiento de “peligro”. Las infusiones o bebidas calientes pueden ayudar tomándolas con tranquilidad.
- Amor, cariño: al igual que recibir un abrazo, beso o caricia hace que las personas se sientan mejor y apoyadas, dar ese amor y cariño también proporciona ese estado, sintiéndose mejor y más seguros.
- Meditación o el poder de la mente: incidir en el control que el propio cerebro sobre el cuerpo por lo que esforzarse por tener pensamientos positivos, creyendo que todo irá bien será muy beneficioso.
- Utilizar técnicas de relajación también puede ser de gran ayuda:
 - o Controlar la respiración
 - o Escuchar música que relaje y que haga sentirse bien.
 - o Pensamiento positivo: tener pensamientos buenos, positivos, alegres, que llenen de paz y tranquilidad. Recrear una imagen mental positiva.
 - o Hacer ejercicio, caminar...: dar un paseo antes de entrar al edificio, diez minutos a un ritmo cómodo y relajado es suficiente para notar mejoría.
- Es importante recordar que cada persona es válida y que antes o después alguien sabrá valorarlo y podrá demostrar su profesionalidad.

2.4. El estrés en el puesto de trabajo de personas con Discapacidad Intelectual

2.4.1. Entorno saludable: definición y beneficios

Para hablar del estrés laboral, es necesario explicar qué es un entorno laboral saludable para conocer el estado ideal de un puesto de trabajo, por lo que según la Organización Mundial de la Salud (2010):

Un Entorno de Trabajo Saludable, es un lugar donde todos trabajan unidos para alcanzar una visión conjunta de salud y bienestar para los trabajadores y la comunidad. Esto proporciona a todos los miembros de la fuerza de trabajo, condiciones físicas, psicológicas, sociales y organizacionales que protegen y promueven la salud y la seguridad. Esto permite a los jefes y trabajadores tener cada vez mayor control sobre su propia salud, mejorarla y ser más energéticos, positivos y felices. (p. 14)

Algunos de los beneficios que se obtienen cuando se trabaja en un entorno saludable es la mejora de la productividad a causa del aumento de la motivación laboral, siendo beneficioso para la empresa, pero también para el trabajador, ya que trabajar con motivación reducirá los riesgos psicosociales que se explicarán a lo largo de este apartado.

Un entorno saludable también genera un clima de trabajo positivo lo que, a su vez, favorece la sostenibilidad de las empresas y un mayor compromiso e implicación de los trabajadores, disminuyendo el nivel de absentismo, las enfermedades profesionales, el nivel de estrés, el mobbing y la disminución de conflictos, ya que los empleados trabajan codo con codo, sin competitividad, en busca de un mismo objetivo (OMS, 2010 y OIT, 2013).

Por tanto, favorecer un entorno saludable garantiza la seguridad y la salud de los trabajadores, protegiéndoles frente a los riesgos físicos y mentales que su puesto de trabajo les pueda producir. Dentro de los riesgos mentales, se encuentran los riesgos psicosociales que se explicarán a continuación.

2.4.2. Riesgos psicosociales

La salud y el trabajo son dos conceptos estrechamente relacionados desde una perspectiva laboral ya que el empleo permite desarrollar las capacidades pero, por otro lado, constituye una fuente de riesgo para la salud, ya que existe la posibilidad de que se produzcan accidentes e incidentes físicos y psicológicos, siendo estos últimos los riesgos psicosociales.

El riesgo psicosocial, conforme a los artículos 4 y 15.1. d) y g) de la LPRL, citados en UGT (2012), es:

Cualquier posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño en su salud física o psíquica derivado bien de la inadaptación de los puestos, métodos y procesos de trabajo a las competencias del trabajador, bien como consecuencia de la influencia negativa de la organización y condiciones de trabajo, así como de las relaciones sociales en la empresa y de cualquier otro “factor ambiental” del trabajo. (p.1)

Por tanto, el estrés, el burnout, el mobbing, el maltrato... son riesgos psicosociales que se deben prevenir en el ámbito laboral con el fin de obtener los beneficios de un entorno laboral saludable. Para ello, se debe atender tanto a los trabajadores como a los jefes y/o encargados ya que un gran número de las causas de estos riesgos proceden de una mala organización en la empresa.

Como exponen Jenaro, Flores, Caballo, Arias y de Elena y Peña (2006) y Flores, Jenaro, González-Gil y García-Calvo (2010) en sus estudios, los trabajadores con discapacidad intelectual también están expuestos a riesgos laborales psicosociales por lo que sufren estrés, burnout, desajustes de las demandas laborales y de los recursos disponibles... lo que afecta a su satisfacción laboral y a su calidad de vida.

De los escasos datos hallados sobre estrés laboral se ha obtenido del INE que, de las personas ocupadas, el mayor efecto negativo procede de las presiones de tiempo o sobrecarga de trabajo en cualquier grupo de edad, antes que la violencia o el acoso o intimidación (Figura 10).

Si se centran los datos en el nivel de estrés laboral de la población ocupada, se obtiene que los trabajadores, independientemente de la situación profesional que tengan tienen un nivel extremadamente alto, como se puede observar en la figura 11.



Figura 10. Personas ocupadas de 16 y más años expuestas a efectos adversos para su bienestar mental, según el factor con mayor efecto negativo, por sexo y grupo de edad.

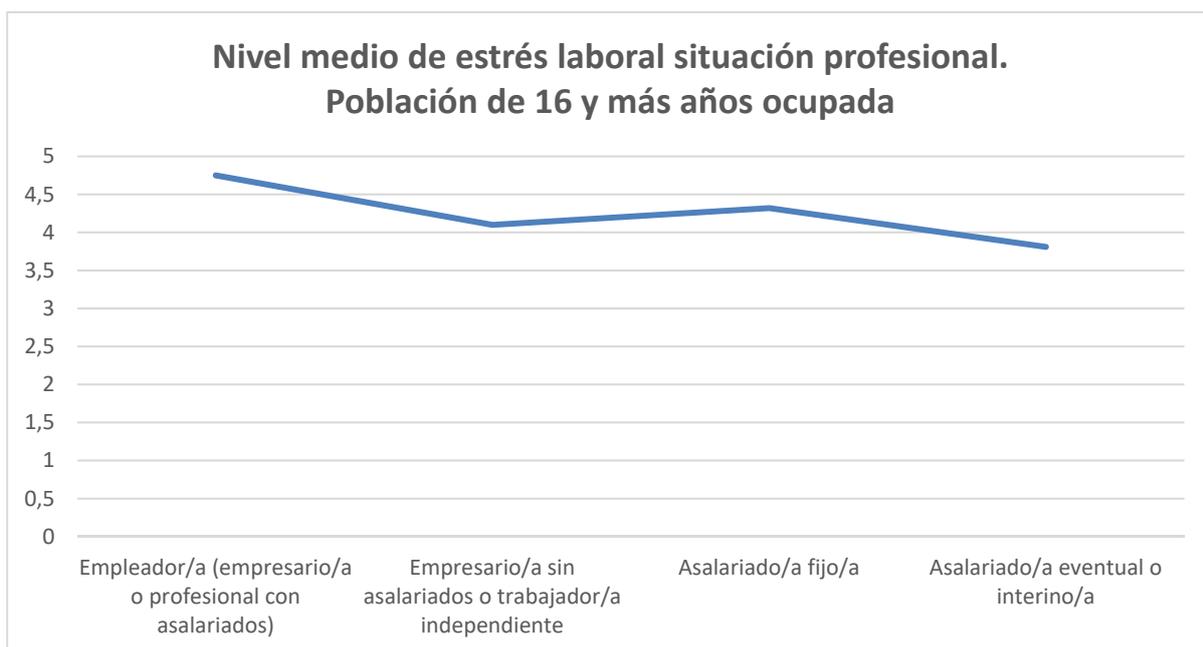


Figura 11. Nivel medio de estrés laboral según la situación profesional en la población ocupada de 16 a más años.

2.4.3. Definición de estrés y diferencias con el burnout y con el estrés por acoso

El estrés es un proceso biológico que sucede ante situaciones de la vida cotidiana a las que no se encuentra respuesta adecuada a lo que demanda el entorno. Cuando este estrés sucede

a altos niveles de intensidad, se generan desencadenantes de sufrimiento y enfermedades tanto de forma psicosomática como psíquica, y si se producen por causas relacionadas con el trabajo, se considera un riesgo profesional de origen psicosocial.

Por ello, el estrés laboral se puede considerar según la UGT (2006) como:

Respuesta biológica -integrada por un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas, y del comportamiento- que da un trabajador expuesto, de forma prolongada, esto es, más allá de un tiempo razonable, a una presión intensa por las cargas que le crea su entorno de trabajo, susceptible de generarle, de no recibir el apoyo necesario en el tiempo adecuado, daños a su salud, física o psíquica. (p.2)

Por otro lado, como expone la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2012), el Acuerdo Marco define el estrés como:

Estado que se acompaña de quejas o disfunciones físicas, psicológicas o sociales y que es resultado de la incapacidad de los individuos de estar a la altura de las exigencias o las expectativas puestas en ellos. (p.13)

Con la primera definición se concluye en que, si no se sabe dar una respuesta acorde a las cargas de un entorno de trabajo, es muy probable que se sufra estrés y, si no se tiene la capacidad de estar a la altura de las exigencias de lo que se solicita, también. Por lo tanto, las personas con DI son un colectivo vulnerable ya que, una de las dificultades que tienen, es dar una respuesta ajustada a las demandas del entorno además de tener una falta de capacidades que, si no han sido ajustadas a las exigencias del trabajo, pueden poner en riesgo la salud mental de este grupo de trabajadores.

Al igual que existen diversas definiciones de estrés laboral, hay diferentes tipos en función de su duración, del efecto que produce en la persona y del factor desencadenante principal. Este documento se fija en un estrés que se puede clasificar: en cuanto a su duración, en estrés crónico, “que se produce en un período prolongado de tiempo, de manera recurrente, continuo, exigiendo una adaptación permanente” (UGT, 2006, p.13) y, en cuanto a la relación al efecto que produce en la persona, en distrés, ya que éste se genera cuando las respuestas que da el individuo son exageradas, produciéndose desajustes entre el trabajador y sus condiciones

de trabajo. En este caso, no sólo se producen efectos negativos en la salud mental del trabajador, sino que también perjudican al buen funcionamiento de la empresa.

Debido a que el Burnout o “síndrome de estar quemado por el trabajo” es una de las posibles respuestas a la acumulación del estrés laboral crónico se explica brevemente este riesgo psicosocial y las diferencias con el estrés, para poder identificarlas y, posteriormente, poder actuar al respecto en función del riesgo detectado.

Según Pines, Aronson y Kafry (1981, en Moreno, Oliver y Aragonese, 1991), el **Burnout** es “un estado de decaimiento físico, emocional y mental, caracterizado por un cansancio, sentimiento de desamparo, desesperanza, vacío emocional, y por el desarrollo de actitudes negativas hacia el trabajo, la vida y la gente” (pp. 272-273). En la figura 12, se puede ver la diferencia entre el estrés y el burnout.

Estrés	Burnout
Sobre implicación en los problemas	Falta de implicación
Hiperactividad emocional	Desgaste emocional
Daño fisiológico es el fundamento principal	Daño emocional es el fundamento principal
Agotamiento o falta de energía física	Agotamiento que afecta a la motivación y a la energía física
La depresión se produce como reacción a preservar las energías físicas	La depresión es como una pérdida de ideales
Puede tener efectos positivos en exposiciones moderadas	Solo tiene efectos negativos

Figura 12. Tabla comparativa de estrés laboral y Burnout (UGT, 2006)

Por último, también es importante saber diferenciar el estrés laboral, sobre el que se está centrando este TFM, del estrés por acoso laboral (figura 13) ya que la intervención ante estos riesgos es muy diferente.

ESTRÉS LABORAL	ESTRÉS POR ACOSO LABORAL
Se trata de un estado biológico generado por situaciones sociales y socio psicológicas.	El acoso moral puede pasar por una etapa inicial de estrés, pero únicamente es acoso si se produce un aislamiento de la víctima y una

	agresión en las condiciones de trabajo con intención malévola.
El estrés es destructivo si es excesivo.	El acoso es destructivo por su propia naturaleza.
El estrés mejora con descanso y con la optimización de las condiciones de trabajo.	El acoso mantiene sus efectos en el tiempo, dado supone un trauma, queda grabado en la memoria.
El objetivo del estrés es una mejora de la eficacia. Se busca realizar más trabajo de una forma óptima. Por tanto, su objetivo no es malintencionado, no se busca la destrucción del trabajador, sino que trabaje más y mejor.	La violencia contra una persona no es útil ya que acaba produciendo una disminución de la eficacia y rentabilidad del trabajador.

Figura 13. Tabla comparativa de estrés laboral y estrés por acoso (Ibermutuamur, 2013)

2.4.4. Causas y situaciones de estrés en el entorno laboral

En el día a día, las personas se desenvuelven en un entorno que condiciona sus pensamientos y acciones. En este entorno se producen situaciones que les obligan a adaptarse para dar una respuesta inmediata. A estas condiciones ambientales que generan estrés se las conoce como **estresores**. Para conocer mejor el proceso de generación de estrés, es importante conocer los pasos que sigue, lo cual se puede ver en la figura 14.

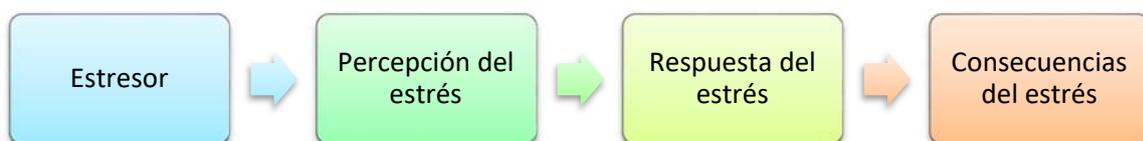


Figura 14. El estrés de principio a fin (Robles y Peralta, 2010).

Con la propuesta de UGT (2006), se han clasificado los factores de riesgo/desencadenantes de estrés laboral/estresores en dos grandes áreas:

- **Un entorno objetivo- dimensión colectiva**
 - **Respecto al contenido de las tareas:** excesiva rotación de tareas, desarrollo de tareas desagradables, exceso o escasez de trabajo con plazos muy estrictos (Leka, Griffiths y Cox 2004) y, lo más importante, falta de adaptación al puesto

de trabajo lo que conlleva un desajuste entre la capacidad de la persona y las tareas del puesto a desempeñar.

- **Ambiente físico o material de trabajo:** Ruido excesivo o intermitente y/o vibraciones, intensidad de la luz, temperaturas extremas, espacio físico de trabajo... (UGT, 2012).
- **Relativos a la organización:** falta de flexibilidad, escasa información, modelos pasivos o autoritarios en la organización y gestión, falta de definición del rol de cada empleado lo que conlleva ambigüedad en las responsabilidades produciéndose además conflicto de rol (UGT Aragón, 2006), jornadas de trabajo muy largas, falta de expectativas de desarrollo profesional y horarios de trabajo estrictos e inflexibles o, por el contrario, horarios de trabajo imprevisibles (Leka, Griffiths y Cox, 2004).
- **Condiciones subjetivas- dimensión individual,** ya que depende de la percepción del propio trabajador y de sus capacidades para hacerlos frente:
 - **Características de la persona:** el tener unas determinadas características no significa que por ello esas personas deban tener estrés, sino que se es más vulnerable a padecerlo. Algunas de estas características son:
 - Percepción que el trabajador tenga del estresor, su capacidad para controlar la situación, su preparación para poder afrontar los problemas (estilos de afrontamiento), la influencia que tengan en él o ella los patrones de conducta, tanto individuales (hostilidad, competitividad, impaciencia...) como sociales y el tiempo que tarde en reaccionar (temor a sufrir consecuencias negativas en el trabajo) (UGT, 2006; Raskin, 2001).
 - Actitud ante el cambio y nivel de autoestima (el dominio de destrezas favorece la percepción positiva de uno mismo lo que favorece la autoestima de la persona), locus de control (en caso de ser externo favorece la insatisfacción en el puesto de trabajo y estrés al creer que no son capaces de controlar los hechos) (Raskin, 2001).
 - Ser meticuloso, ahorrativo, enérgico, decidido; ser programador de las actividades con tiempo, muy atado al deber; estar satisfecho con las normas, disciplinado; gran fuerza de voluntad, buenos hábitos de trabajo (Rojo, 2011)
 - Personalidad con rasgos dependientes. Aquellas personas que tienen esta personalidad necesitan que haya alguien que tome decisiones por ellos, que se responsabilice o tenga autoridad sobre ellos (Muñoz, 2009).

- **Por sus relaciones interpersonales:** malas relaciones con los compañeros y la falta de apoyo en el trabajo y en la vida personal, son dos grandes desencadenantes de estrés. El apoyo social proporciona recursos de apoyo psicológico favoreciendo que la persona se sienta querida, valorada y estimada sintiéndose perteneciente a una red de comunicación y de obligaciones mutuas (Cobb, 1976 en Corneil, 2001). Los estilos de comunicación y relación interpersonal pasivos favorecen la inexpressión de ideas y emociones (alexitimia) y la falta de reclamación de los propios derechos (Muñoz, 2009).

Por último, según el Inventario de acontecimientos vitales estresantes de Holmes y Rahe (Schedule of Recient Experiencies- SER- 1967 en Rojo, 2011) algunos de los acontecimientos que pueden producir estrés en el ámbito laboral son:

- Pérdida de empleo.
- Cambio del tipo de trabajo.
- Cambio de responsabilidades en el trabajo.
- Problemas con el superior laboral.
- Cambio importante en las condiciones o el horario de trabajo.

2.4.5. Consecuencias del estrés

Como se ha podido ver en el punto anterior, los estresores en el puesto de trabajo son múltiples, por lo que no es complicado que las personas con DI puedan sufrir estrés en su entorno laboral, por ello es importante actuar, no sólo por los factores de riesgo sino por las numerosas consecuencias negativas, de diversa gravedad, que se pueden producir sufriendo estrés. Cuando esto se produce, el trabajador puede (UGT, 2006, UGT Aragón, 2006, Borrás, Sánchez y Cuatrecasas-Gonçalvas, 2009):

- Tener frecuentes olvidos y dificultades para mantener la atención.
- Estar cada vez más angustiado e irritable.
- Ser incapaz de relajarse o concentrarse.
- Tener dificultades para pensar con lógica y tomar decisiones.
- Disfrutar cada vez menos de su trabajo y sentirse cada vez menos comprometido con este.
- Sentirse cansado, deprimido e intranquilo.
- Tener dificultades para dormir.

- Sufrir problemas físicos graves como: cardiopatías (infarto de miocardio, taquicardia, hipertensión...), trastornos digestivos (diarreas, estreñimiento, hipoglucemia, vómitos, colon irritable...), trastornos músculo- esqueléticos (como lumbalgias y trastornos de los miembros superiores, cefaleas y sensación de presión en el pecho), trastornos en la piel (sudoración, caída del cabello, eczema) y sexuales y ginecológico (disminución de la libido, eyaculación precoz, anorgasmia, amenorrea y dismenorrea).
- Aumentar el consumo de alcohol, tabaco y drogas “ilegales”.
- Sufrir ansiedad cuyos síntomas son: hablar rápido o tartamudear, tener temblores y/o explosiones emocionales, precipitarse al actuar, comer excesivamente o tener falta de apetito, risa nerviosa...
- Aislarse socialmente y tener pensamientos negativos hacia uno mismo.

Cuando el estrés laboral afecta a los trabajadores, éste repercute en las entidades, como explica la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2013). Este riesgo psicosocial es el segundo problema de salud laboral más frecuente en Europa, entre el 50 y el 60% del trabajo perdido se puede atribuir al estrés laboral y a los riesgos psicosociales, suponiendo un coste, a nivel nacional, de miles de millones de euros. Esta cuestión económica proviene de las siguientes consecuencias del estrés en trabajadores:

- Aumento del absentismo.
- Menor dedicación al trabajo.
- Aumento de la rotación del personal.
- Deterioro del rendimiento y la productividad.
- Aumento de las prácticas laborales poco seguras y de las tasas de accidentes.
- Aumento de las quejas de usuarios y clientes.
- Efectos negativos en el reclutamiento de personal.
- Aumento de los problemas legales ante las demandas presentadas y las acciones legales emprendidas por trabajadores que sufren estrés.
- Deterioro de la imagen institucional tanto entre sus empleados como de cara al exterior.

2.4.6. Actuaciones para la prevención del estrés durante la inserción sociolaboral de personas con DI

Con todas las consecuencias negativas que supone que los trabajadores padezcan estrés laboral, es imprescindible intervenir antes de que se produzcan estados de estrés en los trabajadores, aunque no siempre sea posible una actuación de prevención porque el estrés ya haya producido una serie de consecuencias.

Para actuar, existen tres modalidades de intervención que son: la intervención primaria, la intervención secundaria y la intervención terciaria.

La intervención primaria se centra en reducir los estresores, proponiendo con ayuda de UGT (2006) las siguientes actuaciones a nivel organizacional:

1. **Definición de competencias:** que todos los trabajadores tengan asignadas sus tareas y responsabilidades en función del puesto que ocupan.
2. **Estructura jerárquica:** establecer un organigrama en el que todos los trabajadores tengan claro el lugar que ocupa cada persona.
3. **Estilo de mando:** si se sigue un estilo participativo se facilita más productividad y rendimiento y menos inestabilidad y enfermedades físicas y psíquicas.
4. **Canales de comunicación e información:** reuniones formales periódicas y pequeñas charlas con compañeros favorecen la solución de problemas laborales cotidianos.
5. **Relaciones:** fomentar el apoyo social por parte de compañeros y supervisores, facilitando un buen clima laboral.
6. **Desarrollo profesional:** posibilidades de formación y promoción.
7. **Introducción de cambios:** esto implica informar y ofertar una formación adecuada y anticipada para que los trabajadores afectados puedan prevenir los riesgos psicosociales.
8. **Organización del tiempo de trabajo:** duración de la jornada, pausas.... Favoreciendo el trabajo por turnos, la flexibilidad, los horarios bien organizados...

Borrás, Sánchez y Cuatrecasas-Gonçalvas (2009) explican que la intervención secundaria consiste en ayudar a los trabajadores a desarrollar las competencias y habilidades necesarias para que sepan afrontar situaciones estresantes. Esta intervención se lleva a cabo a través de actividades de formación que proporcionan recursos para que los trabajadores puedan reconocer, reducir y afrontar las experiencias de estrés, además de las de quienes están en su entorno. Moreno y Báez (2010) exponen actuaciones que se pueden llevar a cabo siendo algunas

de estas: técnicas de relajación, técnicas de meditación, ejercicio físico y entrenamiento del control del tiempo.

Por último, la intervención terciaria consiste en atender a los trabajadores que ya sufren estrés por lo que se debe proporcionar ayuda y apoyo a aquellas personas que lo sufran propiciando su recuperación y realizando las siguientes actuaciones propuestas de nuevo por Borrás, Sánchez y Cuatrecasas- Gonçalvas (2009):

1. Identificar el estrés laboral y eliminarlo.
2. Reducir la magnitud del estrés laboral que no pueda evitarse o controlarse.
3. Reducir la gravedad de los daños causados.

2.4.7. Técnicas de intervención secundaria

Existen numerosas técnicas que favorecen el control y gestión de los síntomas del estrés con el fin de prevenirlo con la pronta detección de éste y su posterior actuación.

Robles y Peralta (2010) exponen una serie de técnicas para controlar el estrés algunas de las cuales son: técnicas de desactivación (técnica de respiración diafragmática, de entrenamiento autógeno, de imaginación temática, de relajación progresiva y de relajación muscular profunda), técnicas cognitivas (reestructuración positiva, autoinstrucciones y parada del pensamiento) y técnicas de asertividad como es el afrontamiento asertivo.

Dentro de las técnicas de desactivación, se han seleccionado:

a. Técnica de respiración diafragmática

Cuando las defensas psicológicas y fisiológicas ante situaciones de estrés se activan, la respiración que se utiliza de forma habitual es la torácica. Este tipo de respiración no ayuda a relajarse, siendo la que lo consigue la respiración diafragmática que consiste en que, durante la inhalación, el diafragma desciende y los pulmones se llenan completamente de aire mientras que, durante la exhalación, se expulsa el aire y el diafragma se relaja volviendo a su posición original.

b. Técnicas de relajación progresiva de Jacobson

La relajación progresiva es un método fisiológico para combatir la tensión y la ansiedad desarrollado por Jacobson en 1934. Esta técnica está centrada en la relajación de la musculatura esquelético-motora y se basa en ejercicios sistemáticos de tensión-relajación. Esta relajación

fisiológica produce, a su vez, efectos en la relajación emocional y en la relajación cognitiva lo que favorecerá un mayor rendimiento en el trabajo y, por lo tanto, una mayor productividad.

A diferencia de la relajación muscular profunda, la relajación progresiva de Jacobson es más aparatosa, sobre todo cuando uno está en un lugar más concurrido, pero permite ser más consciente de la diferencia entre tener los músculos tensos y tenerlos relajados, importante para aquellas personas que tengan más dificultades en diferenciarlo, como puede ocurrirles a las personas con DI.

En cuanto a las técnicas cognitivas, se han destacado la reestructuración cognitiva importante para conocer cuáles son los pensamientos distorsionados que provocan ese malestar característico del estrés y la ansiedad y las autoinstrucciones, para guiar ese lenguaje interno a pensamientos positivos.

c. Reestructuración cognitiva

Los pensamientos forman el lenguaje interno y, en ocasiones, este diálogo está lleno de pensamientos negativos que no reflejan adecuadamente la realidad. Por ello, las reacciones ante el estrés dependen en gran medida de los propios pensamientos y creencias (figura 15).



Figura 15. Creación de la emoción negativa (Robles y Peralta, 2010)

Uno de los objetivos de esta técnica, es ser conscientes de los pensamientos automáticos negativos que anteceden a las emociones, algunos de los cuales se pueden ver en la figura 16.

d. Autoinstrucciones

Esta técnica consiste en guiar el diálogo interno (autodiálogo) y cambiar las emociones negativas que surjan a causa de ese lenguaje interior. Para ello, se utilizan frases positivas (*todo irá bien, tranquilo, puedo hacerlo...*) que sirven de autoinstrucciones para guiar la conducta ayudando así a superar la situación estresante de la mejor manera posible.

Errores de pensamiento.	Descalificación de lo positivo
Pensamientos automáticos negativos.	Magnificación o minimización.

Creencias centrales negativas (ideas irracionales).	Conclusiones precipitadas: - Lectura de pensamiento. - Anticipación negativa.
Pensamiento todo o nada.	Etiquetación.
Generalización excesiva.	Personalización.
Filtro mental.	Razonamiento emocional.

Figura 16. Clasificación de pensamientos automáticos negativos.

e. Parada de pensamiento

La técnica de parada del pensamiento consiste en detectar las rumiaciones de pensamientos que son cadenas de pensamientos que no tienen utilidad, ya que se refieren a sucesos pasados ante los que no se puede hacer nada, o a situaciones que suponen una amenaza pero que realmente existe una probabilidad muy baja de que sucedan. Tras la detección de estas rumiaciones, se utiliza una palabra (stop, basta, no...) que rompe esas cadenas de pensamientos o se realiza una tarea que permita centrar la atención en ella y no en los pensamientos negativos.

Tras explicar brevemente algunas técnicas de desactivación y de cognición, a continuación, se muestra una técnica asertiva que, a su vez, implica usar técnicas como el disco rayado, el banco de niebla, la pregunta asertiva, ignorar (Roca, 2011).

f. Técnica de afrontamiento asertivo

Esta técnica promueve el comportamiento asertivo, es decir, defender los propios intereses, expresar opiniones, sentimientos y preferencias libremente, sin permitir que los demás se aprovechen de uno mismo, pero respetando los sentimientos y opiniones de otras personas (Robles y Peralta, 2010).

Una técnica para llevar a cabo este afrontamiento asertivo es el disco rayado que consiste en rechazar una petición a la que no se quiere acceder sin tener que dar largas explicaciones. Con ello, se puede ser persistente repitiendo una y otra vez lo que uno quiere sin enfadarse, irritarse ni levantar la voz.

Otra forma de comportarse de manera asertiva es utilizando el banco de niebla o “técnica de la claudicación simulada” que consiste en dar la razón a la persona de forma parcial, es decir, se expone en qué se está de acuerdo, pero se niega a entrar en discusión con un tono tranquilo y reflexivo, meditando lo que dice la otra persona. Este control sobre la voz y los

elementos del habla se debe tener en cuenta también con la técnica de ignorar, que se utiliza cuando la otra persona está enfadada y consiste aplazar la discusión hasta que el interlocutor se haya calmado con frases como “me parece que estás muy enfadado, así que mejor hablamos en otro momento”.

Por último, la pregunta asertiva consiste en incitar a la crítica para obtener información que se puede utilizar en la argumentación, es decir, se hacen preguntas para conocer más datos con el fin de tener claro a qué se refiere la otra persona con lo que está reprochando.

3. DESARROLLO DE LA PROPUESTA

3.1. Justificación de la propuesta: estudio de investigación en seis organismos

Para conocer los datos sobre estrés y ansiedad durante la inserción sociolaboral de personas con DI, se ha solicitado a 34 organismos que trabajan con personas con DI, que complementasen el cuestionario que se puede encontrar en el Anexo 1. Se ha contactado con ellos a través de correos electrónicos y llamadas telefónicas y, de estos, únicamente el 18% (Oficina Horizon, Servicio de Orientación Laboral “San Juan de Dios”, Centro Ocupacional de Cigales, FEAFES Valladolid “El Puente”, ASADEMA y el CEE “San Juan de Dios) han devuelto el cuestionario con las preguntas respondidas como puede verse en la figura 17. Del 80% restante hubo algunas entidades que no pudieron responder porque no disponían de Servicio de Orientación Laboral y así lo especificaron (9% del total).

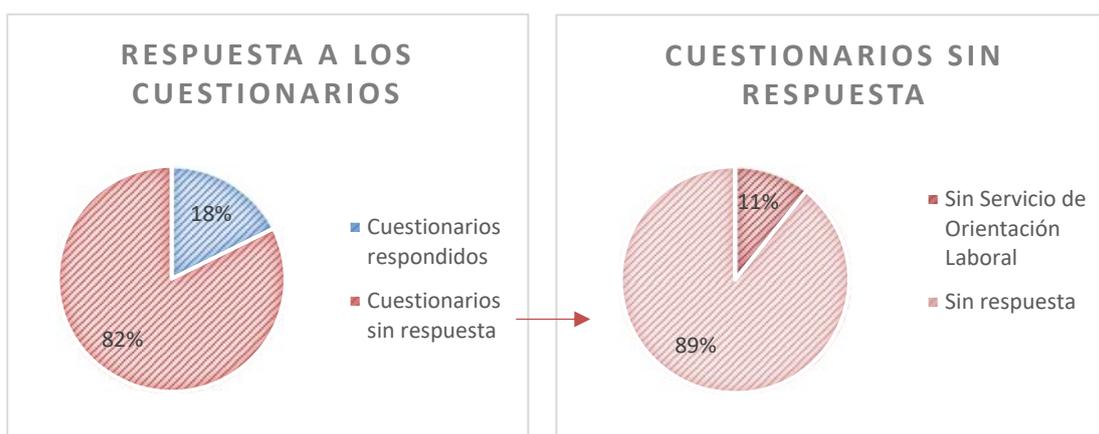


Figura 17. Porcentaje de respuesta a los cuestionarios.

Una vez explicado el grado de participación, a continuación, se analizan las respuestas de los organismos a las preguntas del cuestionario. Por ello, en primer lugar, se exponen los datos de inserción sociolaboral registrados por el servicio de orientación de cada entidad.

Como se puede observar en la figura 18, el nivel de inserción sociolaboral de personas con discapacidad es bajo, por lo que el número de personas con DI desempleadas es elevado, ya sea por sus altas limitaciones o por las debilidades y amenazas que no permiten su integración social y laboral.

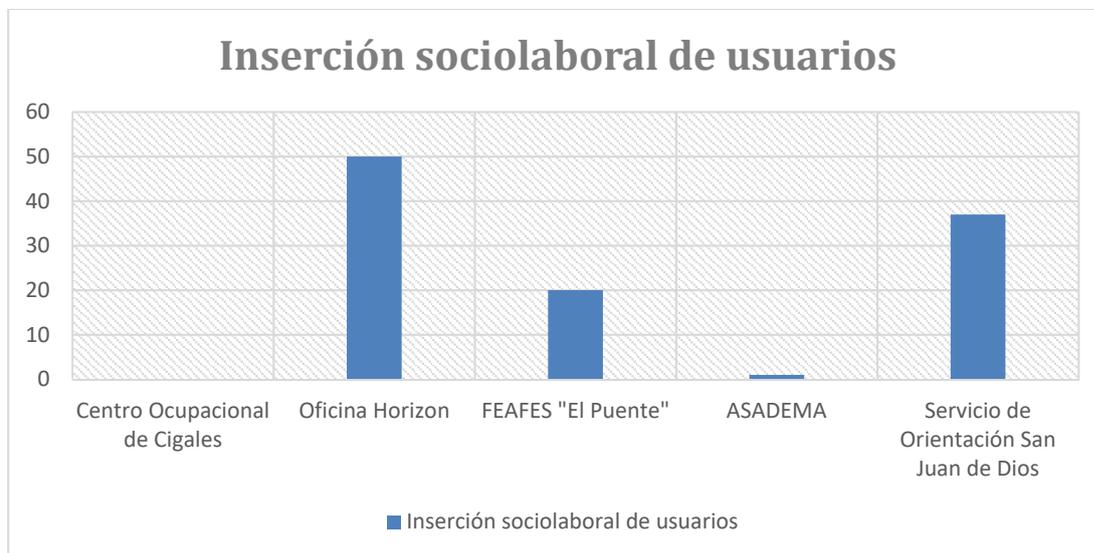


Figura 18. Porcentaje de inserción sociolaboral de usuarios en las entidades estudiadas.

Tras conocer estos datos, se les preguntó si contaban con alguna forma de prevención de la ansiedad durante la búsqueda activa de empleo, siendo la respuesta mayoritaria “no”. Es cierto que desde algunas entidades de orientación laboral trabajan la intervención centrada en la persona, centrándose en el bienestar físico, psíquico y social o utilizando algún modelo que previene la ansiedad, pero no cuentan con un documento concreto para ello en el 100% de los casos.

Cuando se les preguntó si creían necesario que existiera un documento o una intervención específica para trabajar la ansiedad durante el proceso de inserción sociolaboral la respuesta fue nuevamente sí en todas las ocasiones (100%).

En contenidos o recursos para prevenir la ansiedad durante este proceso se señala que sería interesante trabajar el control del estrés, la gestión de las emociones, la empatía, las habilidades sociales, la autoestima, la motivación, el autoconocimiento... y el saber identificar los síntomas del estrés y prevenirlo.

Por otro lado, un caso opina que debería ser un profesional como lo es la figura del asistente personal el que se encargue de trabajar esta materia con la persona en concreto mientras que cuatro de los cinco casos creen que debería trabajarse con los usuarios en búsqueda de empleo

y los profesionales que le ayudan en este proceso, añadiendo en uno de ellos a las familias también.

Una vez las personas con DI consiguen un empleo, en los CEE cuentan con las unidades de apoyo en dos de los seis casos estudiados, que realizan un seguimiento haciendo un ajuste personal y laboral de los trabajadores. Sólo una entidad ha confirmado la existencia de un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, que analiza los niveles de estrés de estas personas. En el resto de las entidades se hace un seguimiento a nivel global, trabajando en algunos casos el tema de manera transversal e informal.

En el ámbito laboral, todos creen interesante, bueno o necesario tener una herramienta para detectar y/o prevenir los problemas ocasionados por el estrés laboral y una de las entidades mencionó el Proyecto ADALID “Prevención de Riesgos Laborales” destinado a trabajadores con DI.

Por último, se preguntó a los organismos qué aspectos creían necesarios trabajar para prevenir el estrés laboral y con quién se debería trabajar, obteniendo las siguientes respuestas: todos deben incluirse teniendo en cuenta su rol: trabajadores, mandos, encargados... y lo que piden es que se traten: el control de la tarea, los ritmos, las necesidades de las personas con DI de forma individualizada.... Además, se debe destacar la necesidad que se ve en el conocimiento de técnicas claras y sencillas para poner en práctica tanto trabajadores con DI como los profesionales que les apoyen (técnicas cognitivas, conductuales, de relajación...) y la importancia de saber cómo detectarlo y prevenirlo, ya que uno de los casos expone que muchos de los conflictos que surgen en el día a día pueden ser debidos a causa del estrés que sufren los trabajadores con DI y sería interesante identificarlo para que no quede en un mero conflicto.

3.2. Objetivos de la propuesta de intervención

Tras la realización de la fundamentación y el diseño, análisis y recogida de datos sobre la inserción laboral de personas con DI y la necesidad de trabajar el estrés y la ansiedad en diferentes entidades de Valladolid, se propone una intervención compuesta por una guía informativa y un conjunto de actuaciones formativas. Con todo ello se pretende, principalmente:

- Concienciar sobre la importancia de la prevención de la ansiedad en el proceso de búsqueda de empleo para la mejora de la salud mental de la persona con DI.

- Mostrar la guía como una herramienta útil para las personas con DI en búsqueda activa de empleo, los técnicos laborales que cooperan en su inserción sociolaboral, los trabajadores con DI y sus mandos, compañeros y/o encargados.
- Concienciar sobre la gravedad del estrés laboral a través del conocimiento de las consecuencias y la importancia de su prevención.
- Proporcionar recursos que permitan detectar y actuar ante situaciones de estrés o ansiedad, tanto en el puesto de trabajo como en la búsqueda de empleo.
- Potenciar el uso de la guía y de las técnicas de autocontrol para la prevención del estrés laboral y de la ansiedad en la búsqueda de empleo.

El documento denominado *Guía para la prevención del estrés y la ansiedad durante la inserción sociolaboral de personas con Discapacidad Intelectual* (ver en Anexo 2) sirve como guía informativa e índice para una propuesta de actuación formativa de 17 días que se lleva a cabo durante 8 días con orientadores laborales y personas con Discapacidad en búsqueda de empleo y los otros 9 con personas que trabajan como mandos de personas con DI y con estos trabajadores.

3.3. Diseño de la propuesta

Tras la revisión bibliográfica y el breve estudio realizado a través de cuestionarios enviados a diferentes entidades de inserción sociolaboral y CEE de Valladolid y alrededores, se ha observado que existen numerosas guías y manuales para prevenir y trabajar el estrés laboral como son los realizados por UGT (2016): *Manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral* y *Guía sobre el Estrés Ocupacional*; Borrás, H. Sánchez, C. y Cuatrecasas-Gonçalvas (2009): *Guía para la integración de los factores psicosociales en la gestión empresarial. Recomendaciones prácticas*; Mansilla Izquierdo, F. (2010): *Programa de manejo y prevención del estrés laboral*; Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2013): *Trabajos saludables. Gestionemos el estrés*; OIT (2013): *La prevención del estrés en el trabajo. Lista de puntos de comprobación*. Incluso la UGT pone a disposición del público una colección de fichas de prevención de riesgos psicosociales, pero sólo un documento está dirigido al colectivo de personas con Discapacidad Intelectual: el Proyecto ADALID. Este proyecto elaborado por los profesionales de FEAPS Castilla y León (2004), en la actualidad Plena Inclusión Castilla y León, tiene como objetivo que los trabajadores con Discapacidad Intelectual que tienen dificultades para acceder a los materiales y acciones formativas generales sean conscientes de

las situaciones de riesgo de su puesto de trabajo adquiriendo hábitos que garanticen su seguridad y salud, por lo que está dirigido a prevenir los riesgos laborales de forma global.

En lo relativo al control de la ansiedad en la búsqueda de empleo, sólo se ha encontrado el documento de Alconada (2003) en el que habla sobre este problema durante la inserción sociolaboral y, aun así, no trata ningún colectivo en especial.

Por todo ello, se ha creído necesario realizar una guía para dar a conocer la importancia de este riesgo psicosocial en las empresas y cómo puede afectar a las personas con DI detectando también la necesidad de trabajar la ansiedad generada por el desempleo en personas con DI, más vulnerables a problemas en el autocontrol.

Para el diseño de la formación, se ha utilizado la fundamentación teórica del presente documento en el ámbito de la concienciación y, para las técnicas de control del estrés y la ansiedad, se ha utilizado el libro de Robles y Peralta (2010). Por tanto, toda la información teórica que no se detalla en las sesiones se puede ver en la fundamentación teórica, con el fin de que el presente trabajo no sea redundante. Para el resto de aspectos que tengan una mayor extensión a la hora de trabajarlos se podrá ver su ampliación o los materiales necesarios en el apartado de Anexos.

La estructura que se sigue está orientada por la *Guía para la prevención del estrés y la ansiedad durante la inserción sociolaboral de personas con Discapacidad Intelectual* (Anexo 2). Todos los puntos de esta guía son reflexionados antes de ser explicados detalladamente para, posteriormente, poderlos aplicar a la realidad. Además, se propone que todos los materiales que se creen a lo largo de las sesiones se compartan con los usuarios a través de Google Docs, con el fin de que puedan utilizarlos cuando ellos lo deseen.

Finalmente destacar que, aunque la guía sea meramente de intervención preventiva secundaria, no se debe restar importancia a la intervención terciaria, reparadora o asistencial que, en caso de ser necesaria, debe ser abordada por un/a profesional/a en Psicología, con el fin de determinar cuál es la técnica adecuada para poder aplicar correctamente en la práctica en función de la persona.

3.4. Destinatarios y contexto

La puesta en práctica de la formación diseñada se propone realizarla en dos ámbitos y con destinatarios diferentes, con el fin de abarcar toda la inserción sociolaboral de las personas con

DI, desde el momento de la búsqueda de empleo hasta su establecimiento en él y su permanencia.

Por un lado, se trabaja con orientadores laborales y personas con DI en busca de empleo en las entidades dónde se requiera o juntando diferentes integrantes de entidades, dependiendo del número de participantes, ya que se propone que los grupos no superen las 16 personas.

La finalidad de juntar a profesionales con usuarios es poder enriquecerse unos de otros, las personas con DI de lo que saben los orientadores y de las pautas que éstos les puedan facilitar y los orientadores laborales podrán conocer, en un entorno más cercano, lo que opinan los usuarios y en qué aspectos pueden ayudarles que desconocían.

Por otro lado, se realiza formación en las empresas o CEE que lo soliciten con los mandos o responsables de los trabajadores con DI y con estos últimos, pero también podrán participar los compañeros que lo deseen, siempre y cuando no superen las 16 personas. Esta experiencia beneficia a todos los integrantes del grupo ya que pueden aplicar lo aprendido en ellos mismos pero, además, pueden detectar los momentos más estresantes y teniendo en cuanto a los trabajadores y favoreciendo un entorno saludable como medida preventiva de riesgos psicosociales en el entorno laboral.

3.5. Cronograma

La formación se divide en dos partes, la primera, relacionada con las entidades de inserción sociolaboral, que tiene una duración de 8 semanas con una sesión de hora y media a la semana.

Y, la segunda parte, en la que se acude a las instalaciones de empresas ordinarias o de CEE una vez a la semana, hasta completar las 9 sesiones propuestas para intervenir. Estas sesiones también tienen una duración de una hora y media como se refleja en el apartado 3.6. del presente documento, en el que se puede ver, dentro de cada sesión, el tiempo estimado para la realización de cada apartado con la finalidad de facilitar su aplicación.

Tanto en las entidades como en las empresas y los CEE, debe existir una flexibilidad horaria por lo que se propone adaptar las sesiones a las circunstancias, características del grupo y cambios que puedan surgir, recordando que los tiempos son orientativos.

3.6. Metodología a seguir en la propuesta de intervención

Tras haber detallado las diferentes características de esta intervención es necesario destacar la flexibilidad en todo momento, es decir, tanto el número de personas, como el lugar dónde se llevan a cabo las acciones formativas, como las propias sesiones son proposiciones y, por lo tanto, se pueden modificar y adaptar a las circunstancias surgidas y los continuos imprevistos que pueden surgir trabajando con este colectivo. Junto a la flexibilidad, la imaginación debe ser otro pilar fundamental, especialmente, para poder buscar nuevos métodos de enseñanza-aprendizaje fuera de los habituales despertando el interés en las personas con las que se trabaje. Todo ello tiene como objetivo permitir un aprendizaje significativo y funcional, utilizando las experiencias vividas y aplicando los contenidos a sucesos de la vida cotidiana.

Los tiempos prefijados pueden ser modificados considerando la atención que prestan las personas con DI y a la comprensión de los contenidos, haciendo dinámicas grupales o de movimiento con el fin de evitar la sobrecarga mental. Estas dinámicas se realizan, al igual que el resto de actividades propuestas, tanto individualmente como en grupo, favoreciendo el desarrollo y autoconocimiento personal a la vez que se crea un buen clima grupal y se mejoran las relaciones sociales.

Durante la propuesta, se promueve la acción y reflexión de los integrantes del grupo, partiendo de las situaciones vividas y de su resolución para poder trabajar futuras reacciones. Esto se refuerza con la puesta en común de los acontecimientos vividos a lo largo de las semanas, para lo cual se toman los primeros minutos de cada sesión, con el fin de compartir experiencias reales y observar las dificultades en la aplicación de lo aprendido cada día.

Para la realización de las actividades, se deben dar pautas de manera concreta, clara y concisa, facilitando así la comprensión de los contenidos expuestos. También se debe evitar dar explicaciones que tengan un elevado carácter abstracto ofreciendo, en contraposición, ejemplos y preguntas sobre lo explicado para conocer el nivel de adquisición de los conocimientos aprendidos. También se propone utilizar el aprendizaje por imitación o vicario siempre que sea preciso, especialmente, con ejercicios en los que se observe que las personas con DI tienen más dificultad en realizarlos.

Aunque se crea inherente a la profesión del psicopedagogo, se cree necesario recordar la importancia de trabajar con todas las personas en equidad e igualdad, evitando tratar a las personas con DI como personas débiles, ya que son personas adultas y sus opiniones y decisiones tienen la misma validez que la del resto de integrantes del grupo.

Dentro de las sesiones planteadas, se han incluido técnicas para trabajar los diferentes elementos fijados sobre ansiedad y estrés laboral como son el Role Playing, las autoinstrucciones, la relajación progresiva de Jacobson y la respiración diafragmática, el disco rayado, el banco de niebla, la pregunta asertiva, ignorar, ... entre otras, todas ellos favoreciendo el trabajo en equipo y el refuerzo de la comunicación como habilidad social, poniéndola en práctica a lo largo de toda la formación.

Finalmente, se cree necesario recordar que no se debe dar por supuesto ni lo que saben ni desconocen las personas con DI, ya que pueden poseer conocimientos que se piense que es probable que no hayan adquirido o, por el contrario, que desconozcan aspectos básicos del entorno laboral que se crea que podrían haber adquirido durante su inserción sociolaboral, al igual que ocurre con los orientadores y el resto de compañeros y mandos de trabajo.

3.7. Evaluación

Una de las finalidades de la evaluación es conocer si la metodología aplicada se ajusta a las características del grupo, tanto a las personas con DI como a los profesionales. Otro objetivo de ésta es conocer si ha despertado el interés o, por el contrario, ha sido una mera formación sin ninguna implicación y aprendizaje y, por otro lado, se precisa evaluar si la formación ofrecida sirve para aplicar lo aprendido en el día a día y, efectivamente, reduce el nivel de estrés y ansiedad de los usuarios.

Para todo ello, en primer lugar, se pregunta en la primera sesión las expectativas que tienen para poder satisfacerlas a lo largo de la formación conociendo si ha sido así con el cuestionario final (ver en Anexo 3). Este cuestionario también tiene preguntas sobre la *Guía para la prevención de la ansiedad y el estrés durante la inserción sociolaboral de personas con DI*, con el fin de conocer si resulta de utilidad y si le falta o le sobra algún aspecto importante.

Por otro lado, se puede conocer si las actividades propuestas están siendo interesantes con la observación sistemática la cual se va registrando a través de diarios de los psicopedagogos que lleven a cabo la formación, tomando nota de las actitudes y el grado de participación de cada uno. Si existe más de un evaluador, al finalizar la formación, se deben contrastar y cotejar las anotaciones de sus diarios con el fin de recoger, sistematizar y analizar los datos obtenidos a través de este instrumento.

Para conocer si la metodología ha sido aplicada correctamente, se registran las observaciones relacionadas con dificultades encontradas, además de propuestas de mejora y sugerencias para posteriores aplicaciones.

Y, por último, en cuanto a formación, para saber si las actuaciones han sido eficaces, se volverán a pasar los test de ansiedad y estrés (ver en Anexos 5 y 21), y el de entorno saludable (ver en Anexo 18) con el fin de contrastar los resultados con los obtenidos durante las sesiones. Para ello, se contacta con cada uno para hacer una entrevista en la que cuenten su experiencia, además de realizar los test. También servirán para conocer el grado de adquisición y aplicación de los conocimientos los pequeños grupos de discusión que se formen al comenzar las sesiones en las que comenten las situaciones que viven a lo largo de cada semana.

3.8. Sesiones propuestas

3.8.1. Sesiones en entidades de inserción sociolaboral

1º SESIÓN. PRIMER CONTACTO. CONCIENCIACIÓN.
<p>Duración aproximada: 20 minutos.</p> <p>En primer lugar, se presenta la guía a las personas que participan en la formación explicándoles el guion que se va a seguir a lo largo de estas 8 sesiones. Tras esto, se realiza una dinámica grupal (ver ejemplos en Anexo 4) para crear un buen clima grupal que perdure durante el resto de sesiones y que permita que las personas se sientan cómodas y participen con mayor confianza en las diferentes actividades que se propongan.</p>
<p>Duración aproximada: 20 minutos.</p> <p>Tras la dinámica, se les pide que expongan qué esperan de estas sesiones y, conociendo sus expectativas, se comienza con la parte más teórica presentando los datos de inserción sociolaboral de personas con discapacidad.</p>
<p>Duración aproximada: 30 minutos</p> <p>Después de hacer esta breve introducción, se propone realizar un Brainstorming o lluvia de ideas sobre las oportunidades y amenazas que ven las propias personas con discapacidad en el mundo laboral actual. Se hace lo mismo con los orientadores laborales y, finalmente, se plantean los que se tienen apuntados (ver en la revisión bibliográfica del presente TFM). Todo ello se registra en una tabla realizada en Google Docs que se comparte con todos, para puedan tener acceso a todo el material que se cree en el transcurso de la formación utilizándolo cuando lo necesiten.</p>

Duración aproximada: 20 minutos

Una vez detectadas las oportunidades y amenazas, se les pide que expresen cómo se sienten ante esa búsqueda de empleo y ante esas amenazas y oportunidades. Entre los diferentes estados de ánimo, sentimientos y emociones, surgirán las palabras “estrés, nervios, tensión, ansiedad, miedo...” esa dificultad que muchas personas tienen y a la que no se ha prestado suficiente atención.

Junto a lo anterior, se reflexiona sobre un estudio realizado por Alconada (2003), que determina el grado de tensión vivido antes, durante y después de la entrevista en una escala de 0 a 10 siendo sus respuestas:

	De 0 a 3	De 4 a 6	De 7 a 10
Antes	10%	20%	70%
Durante	4%	31%	65%
Después	39%	38%	23%

Por último, se les propone que piensen en qué les gustaría que se trabajase a lo largo de las próximas sesiones pidiéndoles que lo apunten para poder ponerlo en común al día siguiente.

2º SESIÓN. DETECCIÓN Y TÉCNICAS PARA SU CONTROL.

Duración aproximada: 20 minutos

Para comenzar se recogen las propuestas de trabajo de las personas que conforman este grupo y, tras hablarlo, se les pasa un test de ansiedad (ver en Anexo 5), tanto a las personas con discapacidad ante la búsqueda de empleo como a los técnicos de empleo, ya que estos pueden ver el nivel que pueden tener ellos aprovechando así, en las próximas sesiones, las técnicas de reducción de ansiedad un recurso muy útil, no sólo para utilizar con los usuarios sino también para ellos mismos.

Antes de que cada uno realice su test, se leen las preguntas en alto para observar si existe alguna duda o dificultad con alguna palabra o frase. Esto se debe realizar siempre que existan ejercicios como éste en el resto de sesiones.

Duración aproximada: 30 minutos

Una vez que cada persona conozca los resultados de su test de ansiedad, se trabaja en reconocer los momentos de ansiedad con el fin de saber cómo detectarlos. Para ello, se exponen los momentos en los que se vean más nerviosos o estresados en el proceso de la búsqueda de empleo identificando las respuestas fisiológicas y psicológicas al respecto. Todo ello, se registra en la tabla propuesta por Mansilla Izquierdo (2010) que se puede ver en el Anexo 6. Los usuarios tienen este anexo en el Google Docs formado por el grupo para registrar situaciones de ansiedad que tengan a lo largo de estas sesiones rellenando la tabla.

Los orientadores laborales pueden ayudar en este aspecto con su experiencia vivida, con el trabajo con los usuarios y con un comportamiento empático, imaginando qué reacciones pueden tener las personas en determinados momentos y pensando, a su vez, en qué pautas podrían facilitarles para reducir esos niveles de ansiedad.

Duración aproximada: 30 minutos

Con todo ello, se les pide que digan si conocen alguna forma de controlar esa ansiedad para, posteriormente, darles algunos consejos para reducir esa ansiedad una vez ya se ha producido, explicándoles además las diferentes técnicas que se les van a enseñar y que les pueden ser muy útiles en los momentos en los que se sientan más nerviosos o cuando estén en uno de los momentos que se han señalado anteriormente.

3º SESIÓN. TÉCNICA DE RESPIRACIÓN DIAFRAGMÁTICA Y TÉCNICA DE RELAJACIÓN PROGRESIVA DE JACOBSON.

Duración aproximada: 45 minutos.

La presente sesión comienza con una puesta en común de las situaciones vividas por cada usuario durante la semana relacionadas con la ansiedad. Una vez finalizada la exposición de experiencias, se procede a la explicación de dos técnicas de desactivación, la técnica de respiración diafragmática y la técnica de relajación progresiva de Jacobson. Tras la explicación, se traslada al grupo a una sala amplia para poder llevar a cabo las técnicas expuestas anteriormente.

Para la realización de la técnica de respiración diafragmática, se les pide a las personas que conforman el grupo que se tumben en una esterilla y, con una luz tenue y música relajante de fondo, se les van dando las siguientes indicaciones:

1. Afloja cualquier prenda que pueda apretar el abdomen
2. Coloca los pies ligeramente separados.
3. Apoya una mano sobre el abdomen y la otra sobre el pecho.
4. Toma aire por la nariz y expulsarlo por la boca.
5. Concéntrate tranquilamente en la respiración tomando conciencia de qué mano sube y cual baja en cada respiración.
6. Toma aire mientras se cuenta hasta 3 elevando ligeramente el abdomen.
7. Retén el aire durante 1 segundo y expúlsalo lentamente contando hasta tres y descansa otro segundo.

Este procedimiento se repite entre 5 y 10 veces: toma aire lentamente (1-2-3), para, expulsa el aire (1-2-3), para.

Si existen dificultades para conseguir hacer este procedimiento, se puede hacer una respiración profunda, manteniéndola durante uno o dos segundos y expulsando el aire lentamente por la boca. Tras hacer esto una o dos veces, se vuelve al procedimiento original.

Duración aproximada: 30 minutos.

Tras la relajación a través de la respiración, se pasa a relajar los grupos musculares a través de la técnica de relajación progresiva de Jacobson. Para ello, se siguen los siguientes pasos:

- Tensar los músculos todo lo que pueda, sin llegar a hacerse daño, durante unos 5 segundos.
- Fijar su atención en lo que siente y dónde lo siente, mientras tiene el músculo tensado.
- Relajar los músculos poco a poco sintiendo cómo desaparece la tensión.
- Disfrutar de la sensación agradable que produce el tener los músculos relajados durante 20 o 30 segundos.

Para llevar a cabo esta técnica se puede realizar como la anterior o a través de un audio (Anexo 7) en el que expliquen con voz calmada y suave los pasos que se deben seguir para trabajar cada grupo muscular tensando y relajando.

Los últimos minutos de la sesión se utilizan para conocer las opiniones del grupo ante la experiencia, su grado de satisfacción y propuestas de mejora para posteriores sesiones.

4º SESIÓN. REESTRUCTURACIÓN COGNITIVA Y RELAJACIÓN.

Duración aproximada: 45 minutos.

La sesión comienza preguntando si han podido poner en práctica las técnicas aprendidas y sus sensaciones ante estas. Tras esta exposición, se procede a leer el cuento “El elefante encadenado” de Bucay (2003) el cual se puede ver en Anexo 8 y, tras la lectura, se reflexiona sobre qué ha sucedido y qué han sentido. Se debe incidir en la importancia de ser conscientes de los pensamientos negativos para reducir la ansiedad generada durante la búsqueda de empleo, siendo esta producida, en mayor medida, por el pensamiento que se tiene hacia la situación. Para analizar y detectar los pensamientos automáticos negativos, se les muestra una tabla con todos ellos (ver en Anexo 9), explicándolos uno a uno y poniendo ejemplos.

Para poner en práctica los contenidos explicados, se hacen una actividad propuesta por Robles y Peralta (2010) (ver en Anexo 10) en la que se deben detectar los pensamientos distorsionados, pensando en si ellos pensarían o dirían lo mismo en la misma situación o en cuáles de ellas tendrían esos pensamientos.

Tras la explicación se les pide que, durante la semana, piensen en todos los pensamientos distorsionados y que, registren en una tabla propuesta por Mansilla Izquierdo (2010) aquellos de los que se percaten, apuntando la situación y cómo se han sentido (ver en Anexo 11).

Duración aproximada: 45 minutos.

La sesión termina en la sala amplia ya que se vuelve a realizar la técnica de respiración diafragmática y la relajación progresiva de Jacobson, con la intención de que, después

de varias sesiones, los usuarios sepan utilizarlas de forma autónoma y puedan aplicarlas estando de pie o sentado, según sus preferencias.

5º SESIÓN. AUTOESTIMA Y AUTOINSTRUCCIONES.

Duración aproximada: 20 minutos.

Habiendo conocido los errores de pensamiento, se propone que cuenten si han sido conscientes de estos durante la semana recordando, posteriormente, que gran parte del estrés proviene de cómo ellos mismos se enfrentan a determinadas situaciones y que, si saben controlar esos pensamientos, pueden prevenir el estrés y sus correspondientes consecuencias.

No sirven de nada las autoinstrucciones si ellos no se creen que pueda haber algo positivo en cada situación o hecho sucedido, por ello, se debe trabajar la autoestima antes de pasar a las autoinstrucciones.

Para ello, se les pide que recuerden pensamientos que tienen o en qué piensan cuando se ponen más nerviosos o notan cierta ansiedad. Tras ello, se evalúa si son reales o son pensamientos distorsionados y se reflexiona por qué pueden surgir esas ideas destacando los errores sobre creencias centrales negativas (ideas irracionales), en concreto las que son acerca de ellos mismos, y el razonamiento emocional estando ambos relacionados con la autoestima.

Duración aproximada: 25 minutos.

Una vez se haya reflexionado, se realiza, de forma individual, un árbol en el que en la raíz se escriben las aptitudes y virtudes, en el tronco los logros conseguidos hasta el momento y en la copa los objetivos a corto y medio plazo.

Al terminar el dibujo, se realiza un acordeón con papel. En el primer pliegue, se escribe el nombre del propietario y en los siguientes pliegues cada compañero debe escribir mínimo una cualidad positiva del propietario del acordeón.

Al finalizar la dinámica del acordeón, cada persona puede ver cualidades que quizá ellos no habían visto cuando dibujaron el árbol pudiéndose añadirse a éste reforzando así aún más su autoestima.

Duración aproximada: 45 minutos

Al terminar el trabajo con la autoestima, se explica la técnica de autoinstrucciones con el fin de que sepan evitar los errores de pensamientos y controlar los pensamientos negativos. Esto va a permitir que no aparezcan las emociones perjudiciales a través de la guía del lenguaje interno. Las fases para llevar a cabo este autocontrol son:

1. Cuando la emoción empieza
2. Cuando se afronta la situación
3. Después de haber afrontado la situación correctamente o no.

En la primera fase se les pide que recuerden los síntomas que se tienen cuando una persona se está comenzando a poner nerviosa para, posteriormente, pensar, de forma individual, en qué hace cada uno cuando está nervioso y cómo se siente.

Se rellena para ello una tabla (ver ejemplo en Anexo 12) en la que se escribe, de forma individual, las señales de aviso que da el propio cuerpo de que se están comenzando a poner nerviosos.

Tras detectar situaciones de nerviosismo, se pone en marcha el autocontrol que consiste en guiar el pensamiento a aspectos positivos con comentarios, los cuales se registran también en el Anexo 12.

Una vez afrontada la situación, es decir, la fase 2, se debe recordar qué se ha hecho para estar mejor, elogiándose con algunas frases que redactarán en la tabla o pensando en qué podrían hacer en la próxima ocasión para poder superarla.

Para terminar esta primera parte, se recuerda a las personas en busca de empleo que dentro de la fase 2, se pueden aplicar también alguna de las pautas que trabajan en la sesión 2.

6º SESIÓN. TÉCNICA DE AFRONTAMIENTO ASERTIVO (I).

Duración aproximada: 30 minutos.

La sesión comienza recordando lo trabajado en la sesión anterior y haciendo una revisión de la semana. Una vez terminada la puesta en común, se propone hacer una lista de pautas a seguir para poder ser más positivo favoreciendo así un buen estado

de salud física y mental. En el Anexo 13 se pueden ver algunas de las pautas que se pueden ofrecer con una breve explicación.

Duración aproximada: 35 minutos.

Continuando con la sesión, se trabaja la técnica de afrontamiento asertivo comenzando con la realización del “Inventario de Asertividad de Rathus” (ver en el Anexo 14). Una vez realizado y corregido, se explica la diferencia entre el comportamiento asertivo, pasivo y agresivo (ver tabla en Anexo 15) y se les plantea que reflexionen sobre los resultados del inventario y la explicación de los modelos, viendo cual tienen cada una de las personas con discapacidad que integran el grupo ante entrevistas de trabajo, y cuál promueven y cómo lo hacen los orientadores laborales.

Duración aproximada: 25 minutos.

La última media hora se dedica a realizar la respiración diafragmática y la relajación progresiva de Jacobson observando el nivel de dominio de la técnica de cada participante para ayudar a aquellos que tengan mayores dificultades.

7º SESIÓN. TÉCNICA DE AFRONTAMIENTO ASERTIVO (II). ENTREVISTAS.

Duración aproximada: 15 minutos.

En esta sesión, se comienza con un repaso de los tipos de comportamientos, se continúa resaltando la importancia de la asertividad en las entrevistas de trabajo y de las ventajas de tener un comportamiento asertivo en momentos como ese, siendo algunas de las ventajas: poder transformar las debilidades que señalan en las entrevistas en oportunidades, que el entrevistador sepa cómo piensan y cómo se sienten los entrevistados sin que se sienta abrumado por ello o evitar que se puedan aprovechar de ellos.

Duración aproximada: 30 minutos

Una vez terminada la parte de concienciación, se muestra un vídeo sobre las diferentes técnicas asertivas (ver en Anexo 7). Al terminar la visualización del vídeo, se analizan

las diferentes técnicas y se explican, siendo estas: el disco rayado, banco de niebla, la pregunta asertiva e ignorar.

Duración aproximada: 40 minutos.

El resto de la sesión es práctica ya que está formada por simulaciones de situaciones (expuestas oralmente) en las que las personas exponen cómo contestarían a modo concurso: tienen un folio dónde lo deben escribir escuchando, posteriormente, las respuestas de todos.

Al terminar las simulaciones orales, se continua con un Role Playing, analizando cómo cada uno actúa y si la técnica asertiva utilizada es la correcta. Estos simulacros servirán tanto a las personas en busca de empleo, como a los orientadores laborales, ya que estos conocimientos los pueden aplicar en su trabajo cotidiano.

Para llevar a cabo el Role Playing, primero se hará un par de ejercicios con los orientadores para que sirvan de ejemplo para las personas con DI.

En el Anexo 16, se pueden ver ejemplos de situaciones para utilizar en esta sesión.

8º SESIÓN. HUMOR, REPASO Y EVALUACIÓN DE LAS SESIONES. COMPROMISO.

Duración aproximada: 30 minutos.

Para finalizar esta formación, la primera media hora de esta sesión es exclusivamente para hacer actividades de risoterapia, se pueden ver ejemplos obtenidos de Castellví (2010) en el Anexo 17.

Tras esta actividad, se les pregunta cómo se sienten y se les explican los beneficios del humor dándoles alguna pauta (en el Anexo 2 se pueden ver algunas) para que puedan aplicar el humor en el día a día.

Duración aproximada: 30 minutos.

Una vez finalizadas todas las técnicas, se hace un repaso de todas las técnicas y lo aprendido en cada una de ellas con la ayuda de la guía.

Duración aproximada: 30 minutos.

Para finalizar, se les pide que rellenen un cuestionario (ver en Anexo 3) como forma de evaluación del programa y se les propone diseñar un compromiso individual recordando a los orientadores laborales la importancia de que observen, detecten y actúen ante alguna de las situaciones expuestas a lo largo de las sesiones, reduciendo o eliminando los estresores y favoreciendo que los trabajadores con DI apliquen sus propias técnicas para controlarlo.

3.8.2. Sesiones en empresas ordinarias y/o CEE

1º SESIÓN. PRIMER CONTACTO, CONCIENCIACIÓN Y DETECCIÓN. ENTORNO LABORAL SALUDABLE (I)

Duración aproximada: 20 minutos.

Para comenzar la primera sesión, tras las presentaciones, se enseña la guía y se realiza la dinámica (ver ejemplos en Anexo 4) al igual que se hizo en la primera sesión con los orientadores laborales y las personas en búsqueda de empleo.

Duración aproximada: 30 minutos.

Tras la dinámica, se les pide que digan qué esperan de estas sesiones y, tras esta breve pre-evaluación, se presentan los datos de estrés laboral conocidos hasta la fecha, resaltando que su prevalencia es mayor a la de otros riesgos psicosociales. Con esto, se explica qué son los riesgos psicosociales y se les hacen dos preguntas: cuáles conocen y cuántos identifican en su trabajo.

Duración aproximada: 30 minutos.

Tras hablar de los riesgos psicosociales, se hace la primera parte (ítems del 1 al 20) del Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo (ISTAS, 2003) (ver en Anexo 18) que tiene como fin conocer los riesgos psicosociales del puesto de trabajo de forma individual para ver si los miembros del grupo trabajan en un entorno laboral saludable.

Para finalizar, se les hace la siguiente propuesta: hasta la próxima sesión, deben rellenar una tabla con las situaciones de estrés que vivan o que se les ocurran

apuntando lo que piensen en el momento, lo que sienten y lo que hacen (ver tabla en Anexo 6). Los mandos deberán observar a los trabajadores rellenando la tabla para ellos que se encuentra en ese mismo anexo.

2º SESIÓN: ENTORNO LABORAL SALUDABLE, CAUSAS DEL ESTRÉS LABORAL Y CONDUCTAS DE ALERTA.

Duración aproximada: 60 minutos.

Se comienza continuando con la segunda parte (21-38) del Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo (ISTAS, 2003) (ver en Anexo 18).

Tras conocer todos los riesgos psicosociales, se centra el tema en el estrés laboral y en la diferencia entre éste y el burnout y el estrés por acoso con el fin de saber identificarlos y distinguirlos. Para ello, se realiza un mural en la clase, con una tabla de tres columnas en las que se van añadiendo frases que dirían, sentimientos que tendrían o situaciones en las que se produjera algún riesgo psicosocial citado anteriormente, diferenciando, a su vez, las características en el resto.

Posteriormente, tras la corrección, se ponen en común las causas del estrés sobre las que se habían pensado y su relación con los resultados del test sobre entorno laboral que acaban de hacer. Todo ello, se analiza y se organiza en función de: la organización, el contenido de las tareas y el ambiente físico y el material de trabajo.

Duración aproximada: 30 minutos.

Tras la realización del análisis, se les reparten frases con situaciones estresantes en el trabajo (ver ejemplo en Anexo 19) y se les pide que representen ese estrés a través de Role Playing. Tras esto, se les hacen las siguientes preguntas:

- ¿Cómo detectas si estás estresado?
- ¿Cómo os dais cuenta de que un compañero está estresado?

Con este apartado, se reflexiona sobre las conductas de alerta.

Para finalizar, se les pide que piensen para el próximo día qué consecuencias puede tener en la persona que esté sufriendo estrés laboral y cómo puede repercutir esto en la empresa.

3º SESIÓN. CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL Y BUENAS PRÁCTICAS.

Duración aproximada: 35 minutos.

Para comenzar, se escuchan las consecuencias del estrés que los usuarios piensan que se producen en las personas que lo sufren para, posteriormente, explicarles cuales son las consecuencias del estrés, desde las más leves a las más graves realizándose, posteriormente, la siguiente actividad: tanto los trabajadores con discapacidad como el resto de trabajadores deben hacer grupos de cuatro personas. Una vez se han formado los grupos, deben hacer una lista de todas las buenas actuaciones que se deberían llevar a cabo en la empresa para prevenir el estrés laboral.

Duración aproximada: 20 minutos.

Tras la reflexión en pequeños grupos, se hace una puesta en común con el fin de reunir todas las actuaciones propuestas por todos ellos. Al terminar, se exponen medidas y propuestas de actuación a través de una exposición oral con el fin de dar más y diferentes ideas a las que ya tenían (estas medidas se pueden ver en la guía o en la parte teórica del presente trabajo).

Duración aproximada: 35 minutos.

Para finalizar, se dividen todos en tres grupos y se realizan tres listas de buenas actuaciones: una para los propios trabajadores con DI, otra para los mandos o encargados y la última para la propia empresa, a la cual se la entregará con el fin de dar un primer paso para reducir el riesgo de estrés laboral.

Las listas se deben poner en común para comprobar que todos están de acuerdo con las actuaciones propuestas, en caso contrario, se modifica hasta que así sea.

4º SESIÓN. NIVEL DE ESTRÉS Y SU CONTROL. TÉCNICA DE RESPIRACIÓN DIAFRAGMÁTICA.

Duración aproximada: 30 minutos.

En primer lugar, se les pregunta si han llevado a cabo alguna de las actuaciones listadas en la sesión anterior. Una vez se hayan puesto en común las experiencias vividas, se pide al grupo que escriba en un papel, de forma individual, el grado de estrés que ellos creen que tienen en ese momento: leve, moderado o grave para, posteriormente, pasarles un test de estrés laboral con el fin de que conozcan más sus propios niveles de estrés (ver en Anexo 21).

Duración aproximada: 30 minutos.

Tras la realización del test y su corrección, deben escribir en una hoja las características personales que cada uno tiene y que pueden favorecer el riesgo de sufrir estrés. Para que sepan cuáles pueden ser se hará una breve lluvia de ideas de qué se entiende por características personales, dando ejemplos.

Una vez terminada la lluvia de ideas y de haber seleccionado las características, se les explicarán las características que tiene el trabajador que pueden beneficiar el surgimiento de este riesgo psicosocial.

Con todo ello, se les pide que digan si conocen alguna forma de controlar ese estrés para, posteriormente, explicarles las diferentes técnicas que se van a trabajar a lo largo de las sesiones que les pueden ser muy útiles en los momentos en los que se sientan más estresados o en los que noten se están empezando a estresar.

Duración aproximada: 30 minutos

Tras toda la explicación, se comienza con una técnica universal de relajación: la respiración diafragmática. Para ello, se tiene que acudir a una sala amplia, con esterillas o colchonetas en el suelo.

Para la realización de esta técnica, las personas que conforman el grupo se deben tumbar en una esterilla y, con una luz tenue y música relajante de fondo, se deben ir dando las siguientes indicaciones:

1. Afloja cualquier prenda que pueda apretar el abdomen
2. Coloca los pies ligeramente separados.

3. Apoya una mano sobre el abdomen y la otra sobre el pecho.
4. Toma aire por la nariz y expulsarlo por la boca.
5. Concéntrate tranquilamente en la respiración tomando conciencia de qué mano sube y cual baja en cada respiración.
6. Toma aire mientras se cuenta hasta 3 elevando ligeramente el abdomen.
7. Retén el aire durante 1 segundo y expúlsalo lentamente contando hasta tres y descansa otro segundo.

Este procedimiento se repite entre 5 y 10 veces: toma aire lentamente (1-2-3), para, expulsa el aire (1-2-3), para.

Si existen dificultades para conseguir hacer este ejercicio, se puede hacer una respiración profunda, manteniéndola durante uno o dos segundos y expulsando el aire lentamente por la boca. Tras hacer esto una o dos veces, se vuelve al procedimiento original.

5º SESIÓN. TÉCNICA RELAJACIÓN PROGRESIVA DE JACOBSON Y REESTRUCTURACIÓN COGNITIVA.

Duración aproximada: 30 minutos.

La sesión comienza con la exposición de situaciones en las que hayan podido aplicar la técnica de respiración diafragmática en el puesto de trabajo a lo largo de la semana. Tras esto, se lee “El elefante encadenado” de Bucay (2003) el cual se puede ver en Anexo 8 y, tras la lectura, se reflexiona sobre qué ha sucedido y qué han sentido con cada palabra. Se debe incidir en la importancia de ser conscientes de los pensamientos automáticos negativos y, para ello, se necesita saber cuáles son con el fin de poder detectarlos, por lo que se les explican éstos con ejemplos (ver en Anexo 9).

Duración aproximada: 30 minutos.

Ahora, se les pide que piensen en todos los pensamientos distorsionados y seleccionen, de forma individual, aquellos que cometen con mayor frecuencia con la finalidad de que, en el momento en el que aparezcan, sepan controlarlos. Si tienen dificultades para detectarlos, se realizará una actividad al final de la sesión.

Una vez se haya terminado de autoevaluarse, se pide al grupo que piensen en situaciones en las que se pueden producir esos pensamientos distorsionados para facilitar a los compañeros su puesta en práctica en la realidad. Después de esta, se propone realizar una actividad propuesta por Robles y Peralta (2010) (ver en Anexo 10) en la que se deben detectar los pensamientos distorsionados, pensando en si ellos pensarían o dirían lo mismo en la misma situación o en cuáles de ellas tendrían esos pensamientos.

Tras la explicación se les propone que, durante la semana, piensen en todos los pensamientos distorsionados y que, registren en una tabla propuesta por Mansilla Izquierdo (2010) aquellos de los que se percaten, apuntando la situación y cómo se han sentido (ver en Anexo 11).

Duración aproximada: 30 minutos.

La sesión finaliza en la sala amplia dónde se les muestra la técnica de relajación progresiva de Jacobson haciendo que sigan los siguientes pasos:

- Tensar los músculos todo lo que pueda, sin llegar a hacerse daño, durante unos 5 segundos.
- Fijar su atención en lo que siente y dónde lo siente, mientras tiene el músculo tensado.
- Relajar los músculos poco a poco sintiendo cómo desaparece la tensión.
- Disfrutar de la sensación agradable que produce el tener los músculos relajados durante 20 o 30 segundos.

Para realizar esta técnica, se puede realizar oralmente o ayudándose de un audio (ver en Anexo 7) en el que expliquen con voz calmada y suave los pasos que se deben seguir para trabajar cada grupo muscular tensando y relajando.

6º SESIÓN. AUTOINSTRUCCIONES.

Duración aproximada: 25 minutos.

Habiendo conocido los pensamientos automáticos negativos, se les pide que cuenten si han detectado alguno de éstos a lo largo de la semana y, posteriormente, se expone

la técnica de autoinstrucciones con el fin de controlar esos pensamientos cambiando a su vez las emociones perjudiciales que aparezcan y guiando así el lenguaje interno.

Es importante que se den cuenta de que, gran parte del estrés proviene de cómo ellos mismos se enfrentan a determinadas situaciones y que, si saben controlar esos pensamientos, pueden prevenir el estrés y sus correspondientes consecuencias.

Para trabajar esta técnica, se necesitan dos voluntarios para realizar un Role Playing. El voluntario A sale de la sala y al voluntario B se le explica que debe generar estrés a la persona que ha salido, una vez vuelva a entrar en el aula el voluntario A, hasta tal punto de que éste tenga que decir “stop”. Al resto de espectadores deben observar cada instante y comentar, posteriormente, cuándo creen que el voluntario ha comenzado a sentirse nervioso, por qué y qué podría haber hecho para no llegar a estresarse.

Duración aproximada: 40 minutos.

Una vez reflexionado el Role Playing, se les explica que el autocontrol del pensamiento se divide en tres fases:

1. Cuando la emoción empieza
2. Cuando se afronta la situación
3. Después de haber afrontado la situación correctamente o no.

En la primera fase, deben recordar los síntomas que se tienen cuando una persona se está comenzando a poner nerviosa para, posteriormente, pensar en qué hacen ellos cuando están nerviosos y cómo se sienten. Para ello, rellenan una tabla en la que se escriben, de forma individual, las señales de aviso que da el cuerpo de que existe nerviosismo (ver ejemplo en Anexo 12).

Tras detectar los síntomas de estrés, se pone en marcha el autocontrol que consiste en guiar el propio pensamiento a aspectos positivos con comentarios, los cuales se registran también en el Anexo 12.

Una vez afrontada la situación, es decir, la fase 2, se recuerda qué se ha hecho para estar mejor y se elogia a uno mismo con frases o se piensa en qué se podría hacer en la próxima ocasión para poder superarla.

Duración aproximada: 25 minutos.

Para finalizar, la última media hora se dedica a realizar la respiración diafragmática, con la intención de que, después de varias sesiones de práctica, los usuarios sepan hacerla por ellos mismos y puedan aplicarla estando de pie o sentado, ya que son las posiciones más comunes en los puestos de trabajo. También se realiza la relajación progresiva de Jacobson observando en nivel de dominio de la técnica de cada participante para ayudar a aquellos que tengan mayores dificultades.

7° SESIÓN. TÉCNICA DE AFRONTAMIENTO ASERTIVO.

Duración aproximada: 25 minutos.

Para comenzar la sesión, se recuerda lo trabajado en la sesión anterior y se hace una lista de pautas a seguir para poder ser más positivo favoreciendo así un buen estado de salud física y mental. Algunas de estas pautas se pueden ver en Anexo 13.

Duración aproximada: 40 minutos.

Una vez listadas las pautas, se trabaja la técnica de afrontamiento asertivo comenzando con la realización del “Inventario de Asertividad de Rathus” (ver en Anexo 14). Una vez realizado y corregido éste, se explica la diferencia entre el comportamiento asertivo, pasivo y agresivo (ver tabla en Anexo 15) y hace una reflexión individual sobre los resultados del inventario y la explicación de los modelos, viendo cual tienen cada uno de los trabajadores con DI y de los mandos y/o profesionales que trabajan con ellos.

Duración aproximada: 25 minutos.

La última media hora, se dedica a realizar la respiración diafragmática y la relajación progresiva de Jacobson como en la sesión anterior.

8º SESIÓN. TÉCNICA DE AFRONTAMIENTO ASERTIVO (II).

Duración aproximada: 25 minutos.

Conociendo los tipos de comportamiento trabajados en la sesión anterior, deben contar si han detectado alguno en los compañeros, en los encargados y en ellos mismos durante la semana haciendo preguntas del tipo: ¿qué ha sucedido? ¿por qué se ha podido comportar así? ¿Qué resultados ha dado su comportamiento? ¿crees que ha sido correcto? ¿cómo lo hubieras hecho tú? Tras esto, se debe resaltar la importancia de la asertividad y de las ventajas de tener un comportamiento asertivo con los compañeros del trabajo.

Es de suma importancia que los trabajadores sepan los derechos que tienen para poder defenderlos y evitar ese comportamiento agresivo o pasivo que a veces pasa desapercibido, por ello, a continuación, se propone la siguiente actividad: se reparten un derecho (en Anexo 20) a cada persona y éstas deben buscar a la pareja que tiene la hoja con el mismo derecho. Una vez encontrados deben reflexionar en pareja sobre si lo conocían, si lo han tenido en cuenta anteriormente y qué miedos y/o esperanzas tienen tras haberlo leído, poniéndolo en común con todos los compañeros.

Duración aproximada: 30 minutos.

Una vez terminada la parte de concienciación, se muestra un vídeo sobre técnicas asertivas (ver en Anexo 7). Al terminar la visualización del vídeo, se analizan las diferentes técnicas y se explican, siendo estas: el disco rayado, blanco de niebla, la pregunta asertiva e ignorar, haciendo hincapié en la importancia de decir NO ya que parece fácil de usar, pero se necesita práctica para superar las tácticas de otras personas. Al finalizar, se citan los elementos que interfieren en la comunicación: menosprecio (insultos, sarcasmo y muecas), crítica, contraataque (responder a los insultos o ira de la otra persona) y retirada total (no manifestar lo que se siente evitando a las personas que atacan).

Duración aproximada: 35 minutos.

El resto de la sesión es práctica ya que se simulan situaciones (ver ejemplos en Anexo 16) y las personas deben decir cómo contestarían a modo concurso. Para ello, tienen

un papel dónde escriben estas respuestas, escuchando tras esto, las respuestas de todos.

Una vez terminadas las simulaciones orales, se realiza un Role Playing en el que se ensayan las técnicas asertivas con el fin de ver cómo se reacciona ante una situación, enfatizando la importancia de ensayarlo en el día a día.

9º SESIÓN. HUMOR, REPASO Y EVALUACIÓN DE LAS SESIONES. COMPROMISO.

Duración aproximada: 30 minutos.

Para finalizar esta formación, la última sesión comienza con una actividad de risoterapia (ver en Anexo 17).

Tras la actividad se les pregunta cómo se sienten y se les explica los beneficios del humor y se les da alguna pauta para que puedan aplicar el humor en el día a día, pudiendo ver algunas de ellas en la guía (en Anexo 2).

Duración aproximada: 30 minutos.

Una vez finalizadas todas las técnicas, se hace un repaso de todas las técnicas y lo aprendido en cada una de ellas con la ayuda de la guía.

Duración aproximada: 30 minutos.

Para finalizar se reparte un cuestionario (ver en Anexo 3) para que lo rellenen como forma de evaluación del programa. Tras la realización del cuestionario, se diseña un compromiso individual en la que se destaca que los mandos deben observar, detectar y actuar ante alguna de las situaciones expuestas anteriormente, reduciendo o eliminando los estresores y favoreciendo que los trabajadores con DI apliquen sus propias técnicas para controlarlo.

4. CONCLUSIONES Y LÍNEAS DE FUTURO

Una vez realizada la revisión bibliográfica sobre la inserción sociolaboral de las personas con DI, sobre la ansiedad durante la búsqueda de empleo y el estrés en el puesto de trabajo de este colectivo, se ha llegado a la conclusión de que, hay numerosos documentos para la prevención del estrés laboral como riesgo psicosocial en las empresas, pero ninguno va destinado a las personas con DI, a excepción del Proyecto ADALID. Por ello, el presente TFM y, más en concreto la *Guía para la prevención de la ansiedad y el estrés durante la inserción sociolaboral de personas con DI* y su intervención, pueden ser de gran ayuda a las empresas que tengan trabajadores con DI y a los CEE, a estos empleados y al resto de plantilla ayudando a generar un entorno laboral saludable con todos los beneficios que esto conlleva.

Por otro lado, se ha podido ver que la ansiedad durante la búsqueda de empleo es una debilidad que obstaculiza la inserción sociolaboral de las personas con DI haciendo que pierdan oportunidades de empleo en el mercado laboral. Reconociendo los síntomas de estados de ansiedad y las técnicas para su control, el gran número de personas con DI en desempleo pueden tener una mayor confianza en sí mismas y acceder así a un puesto de trabajo.

Todo lo dicho anteriormente queda confirmado con las respuestas obtenidas a través de los cuestionarios contestados por las seis entidades de inserción sociolaboral, centros ocupacionales y CEE, en las que se ha conocido que se da importancia a estas intervenciones, pero no se llevan a cabo o no se tiene constancia de que se realicen con este colectivo.

Con todo ello, fomentando el conocimiento de estos aspectos tan importantes para el desarrollo de la vida personal y profesional de las personas con DI, como línea de futuro, se propone enviar la *Guía para la prevención de la ansiedad y el estrés durante la inserción sociolaboral de personas con DI* a diferentes entidades de inserción sociolaboral con el fin de conocer el grado de implicación que tendrían con la aplicación de las actuaciones formativas en sus centros.

Esto también se haría con las empresas ordinarias en los que se tuviera constancia de que tuvieran trabajadores con DI, conociendo el grado de interés que generase la guía y la posterior aplicación de la formación, compartiendo las experiencias y críticas una vez se hayan llevado a cabo, con el fin de proporcionar una mejor intervención tanto en las entidades de inserción sociolaboral como en las empresas que quisieran colaborar.

Finalmente, destacar que la *Guía para la prevención de la ansiedad y el estrés durante la inserción sociolaboral de personas con DI* tiene un lenguaje sencillo e informal, con el fin

de que toda la población pueda leerla y utilizarla para uso propio en su día a día ya que, aunque la guía está destinada a personas con DI, puede ser utilizada por trabajadores y personas en búsqueda de empleo con cualquier otro tipo de discapacidad o sin que exista ésta, puesto que la ansiedad y el estrés laboral afectan a todas las personas sin condición de sexo, edad, etnia o diversidad funcional.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2013). Guía de la campaña: Gestión del estrés y de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Trabajos saludables. Gestionemos el estrés*. Recuperado de: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/e-guide-managing-stress-and-psycho-social-risks>
- Alba, C. de (2015). *Seguimiento del proceso de inserción sociolaboral de personas con discapacidad MF1037_3*. Madrid: Paraninfo.
- Alconada, J. (2003). Ansiedad en situaciones de búsqueda de empleo. En M. B. González González (Coord.), *Guía sobre Aspectos Generales para el Desarrollo de las Acciones de Orientación Laboral* (pp. 61-100). Junta de Castilla y León. Recuperado de: <http://www.empleo.jcyl.es/web/jcyl/Empleo/es/Plantilla100DetalleFeed/1284216458054/Publicacion/1185904251175/Redaccion>
- Asociación Americana de Psiquiatría (2016). *Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales*. (5ª ed.). Buenos Aires: Editorial Médica Panamericana.
- Barón, J. (2014, agosto 12). Cómo controlar la ansiedad en la búsqueda de empleo. [Mensaje en blog]. Recuperado de: <http://empresas.infoempleo.com/hrtrends/actualidad/como-controlar-la-ansiedad-en-la-busqueda-de-empleo/>
- Borrás, H. Sánchez, C. y Cuatrecasas-Gonçalvas (2009). *Guía para la integración de los factores psicosociales en la gestión empresarial. Recomendaciones prácticas*. CAEB-Gabinete de Prevención, Calidad y Medio Ambiente. Recuperado de: http://contenidos.ceoe.es/PRL/var/pool/pdf/cms_content_documents-file-822-guia-para-la-integracion-de-los-factores-psicosociales-en-la-gestion-empresarial.pdf
- Bucay, J. (2003). *Déjame que te cuente*. Barcelona: RBA.
- Castellví, E. (2010). *Taller práctico de risoterapia: Juegos y más juegos para provocar la risa*. España: Alba Editorial.

Constitución Española (BOE N° 311, 29/12/1978).

Corneil, D.W. (2001). Apoyo social. *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo* [versión electrónica]. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/34.pdf>

De Miguel, S. y Cerrillo, R. (Coords.) (2010). *Formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual*. Madrid: Pirámide.

Dinablogs (2013, noviembre 28). Cómo calmar la ansiedad en búsqueda de empleo. [Mensaje en blog]. Recuperado de: <http://buscartrabajo.com/2013/11/como-calmar-la-ansiedad-en-la-busqueda-de-empleo/>

Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social e Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2012). *Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales*. España: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Recuperado de: http://www.laboral-social.com/files-laboral/Guia_psicosociales.pdf

Egea, C. y Sarabia, A. (2001). Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad. *Boletín del Real Patronato sobre Discapacidad*, (50), 15-30. Recuperado de: <http://sid.usal.es/6594/8-2-6>

Facultad de Educación y Trabajo Social (2016-2017). *Guía Docente del Trabajo de Fin del Máster Universitario de Psicopedagogía*. Universidad de Valladolid.

FEAPS Castilla y León (2004). *Proyecto ADALID. Una herramienta más para la seguridad laboral*. Junta de Castilla y León. Recuperado de: <http://www.plenainclusioncyl.org/index2.php?apartado=rincon&subdivision=adalid>

Fundación Iberoamericana Down 21 (2017). Por qué es importante que trabajen las personas con Síndrome de Down. En *Down21.org*. Recuperado de: <http://www.down21.org/empleo.html>.

Flores, N. E., Jenaro, C., González Gil, F. y García Calvo, P.M. (2010). Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad. *Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria = Revista de servicios sociales*, 47, 95-107. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3262811>

- Grupo de Trabajo de la Guía de Práctica Clínica para el Manejo de Pacientes con Trastornos de Ansiedad en Atención Primaria (2008). *Guías de Práctica Clínica en el Sistema Nacional de Salud del Ministerio de Sanidad y Consumo*. Madrid: Agencia Laín Entralgo. Unidad de Evaluación de Tecnologías Sanitarias. Recuperado de: http://www.guiasalud.es/GPC/GPC_430_Ansiedad_Lain_Entr_resum.pdf
- Hilarion, P. y Koatz, D. (2012). *Guía para la integración laboral de personas con trastorno mental*. Barcelona: Obra Social “la Caixa”. Recuperado de: https://www.incorporasaludmental.org/images/doc/D_CAS_INI+ENT+EMP_DOCU_GUIA_0047_Guia_Integ_Laboral.pdf
- Huerga, E. (2015). 5 pautas para vencer el miedo a buscar trabajo. En *Elena Huerga Coach de desarrollo profesional*. Recuperado de: <http://elenahuerga.com/miedo-a-buscar-trabajo/>
- Ibermutuamur (2013). *Buenas prácticas preventivas en acoso laboral. Protocolos de actuación*. Madrid. Recuperado de: <http://www.seguridadysalud.ibermutuamur.es/Buenas-practicas-preventivas-en.1198.html>
- Instituto Nacional de Estadística (2016). *El empleo de las personas con discapacidad. Año 2015*. Notas de prensa del INE. Recuperado de: <http://www.ine.es/prensa/np1012.pdf>
- ISTAS (2003). *Instrumentos para la Prevención de Riesgos Psicosociales. Versión corta para pequeñas empresas y autoevaluación*. Recuperado de: http://www.istas.ccoo.es/descargas/cuestionario_vc.pdf
- Jenaro, C. Flores, N. Caballo, C. Arias, B. y de Elena y Peña, J. (2006). Demandas y riesgos psicosociales en trabajadores con discapacidad intelectual. *Comunicación e ciudadanía*, 2, 1-21. Recuperado de DIALNET: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2393271>
- Leka, S., Griffiths, A. y Cox, T. (2004). La organización del trabajo y el estrés. Estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. *Serie protección de la salud de los trabajadores*, 3. Ginebra: Organización Mundial de la Salud. Recuperado de: http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (BOE N° 269, 10/11/1995).

- Mansilla Izquierdo, F. (2010). *Programa de manejo y prevención del estrés laboral*. 11º Congreso virtual de psiquiatría. Madrid: Interpsiquis. Recuperado de: <http://www.psiquiatria.com/bibliopsiquis/assetstore/15/56/33/155633113529265050538734999526241140967>
- Matesanz, V. (2015, mayo 22). Aprende a lidiar con la ansiedad de la búsqueda de empleo. [Mensaje en blog]. Recuperado de: <http://forbes.es/actualizacion/3816/aprende-a-lidiar-con-la-ansiedad-de-la-busqueda-de-empleo>
- Momm, W. y Geiecker (2001). Discapacidad: conceptos y definiciones. *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. [versión electrónica]. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/17.pdf>
- Moreno, B. Oliver, C. y Aragonese, A. (1991). El “burnout”, una forma específica de estrés laboral en G. Buena-Casal, y V.E. Caballo, *Manual de Psicología Clínica Aplicada* (pp. 271-284). Madrid: Siglo XX. Recuperado de: <http://www.integraorg.com/wp-content/docs/El%20burnout%20una%20forma%20especifica%20de%20estres%20laboral.pdf>
- Moreno Jiménez, B. y Báez León, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid. Recuperado de: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Muñoz Portillo, M. (2009). *La violencia en los lugares de trabajo. Efectos sobre los trabajadores y las organizaciones. Incidencia en las empresas de Castilla y León*. Recuperado de: <http://www.trabajoyprevencion.jcyl.es/web/jcyl/TrabajoYPrevencion/es/Plantilla100DetalleFeed/1253860466245/Publicacion/1284173531025/Redaccion>
- Oficina Internacional del Trabajo (2013). *La prevención del estrés en el trabajo. Lista de puntos de comprobación. Mejoras prácticas para la prevención del estrés en el lugar de trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_235393.pdf.

- Organización Mundial de la Salud (2010). *Entornos Laborales Saludables Fundamentos y Modelos de la OMS. Contextualización, prácticas y literatura de apoyos*. Ginebra: OMS. Recuperado de:
http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
- Raskin, C. (2001). Política social y derechos humanos: conceptos de discapacidad. *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo* [versión electrónica]. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo,
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Enciclopedia OIT/tomo1/17.pdf>
- Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo. (BOE N° 189, 08/08/1985).
- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. (BOE N° 45, 21/02/2004)
- Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. (BOE N° 168, 14/07/2007)
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. (BOE N° 289, 3/12/2013)
- Real Decreto Legislativo 3/2015, de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. (BOE N° 255, 24/10/2015)
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. (BOE N° 261, 31/10/2015)
- Robles, H. y Peralta, M.I. (2010). *Programa para el control del estrés*. (2º ed.). Madrid: Ediciones Pirámide.

- Roca, E. (2011). *Estrategias y técnicas de mejora de la comunicación*. Universidad Oberta de Cataluña. Recuperado de:
<http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/54163/1/Estrategias%20y%20t%C3%A9cnicas%20de%20mejora%20de%20la%20comunicaci%C3%B3n.pdf>
- Rojo Moreno, J. (Coord.) (2011). *Comprender la ansiedad, las fobias y el estrés*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Serrano, S. (2017). Cómo controlar la ansiedad en la búsqueda de empleo. En *MejorarTuCV*. Recuperado de: <http://www.mejorartucv.com/como-controlar-la-ansiedad-en-la-busqueda-de-empleo/>
- Siqueira, C. (2016, agosto 22). Cómo controlar la ansiedad en la búsqueda de empleo. [Mensaje en un blog]. Recuperado de: <http://noticias.universia.edu.ve/practicas-empleo/noticia/2016/08/22/1142916/como-controlar-ansiedad-busqueda-empleo.html>
- UGT (2006). *Guía sobre el Síndrome de Quemado (Burnout)*. Observatorio Permanente. Riesgos Psicosociales. Madrid. Recuperado de:
<http://www.feteugt.es/Data/UPLOAD/burnout.pdf>
- UGT (2006). *Guía sobre el Estrés Ocupacional*. Observatorio Permanente de riesgos psicosociales. Madrid. Recuperado de:
http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/cuader_guias/2006_Guia_Estres_Laboral.pdf
- UGT Aragón (2006). *Manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral*. Secretaria de Acción Sindical, Salud Laboral y Medio Ambiente. Aragón: Edición y Gestión De. Z.S.L. Recuperado de:
http://www.exyge.eu/blog/wp-content/uploads/2016/10/prl_riesgo-psicosocial.pdf
- UGT (2012). Ficha 1. Riesgos y factores psicosociales. *Fichas de prevención de riesgos psicosociales*. Observatorio de riesgos psicosociales UGT. Recuperado de:
<http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/fichas/fichas.htm#nuevasfichasobservatorio>
- UGT (2013). Ficha 48. Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés Laboral. *Fichas de prevención de riesgos psicosociales*. Observatorio de riesgos psicosociales UGT. Recuperado de:
<http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/fichas/FichasObservatorio%2048.pdf>

- Urriolagoitia, L., Murillo, D. y Lozano, J.M. (2009). *RSE y PYME: del discurso a la implementación. Una perspectiva europea*. Madrid: Dirección General de Política de la Pequeña y Mediana Empresa. Recuperado de: <http://www.ipyme.org/publicaciones/rse-pyme.pdf>
- Valderrey, M.P. (2013). *Estrés y ansiedad en situación de examen* (tesis de pregrado). Universidad Abierta Interamericana, Ciudad de Rosario, Argentina. Recuperado de: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC112387.pdf>
- Verdugo Alonso, M.A. y Gutiérrez Bermejo, B. (2011). *Discapacidad Intelectual. Adaptación social y problemas de comportamiento*. Madrid: Pirámide.
- Zonajobs (2012, octubre 1). ¿Cómo manejar la ansiedad durante el proceso de búsqueda de trabajo? [Mensaje en un blog]. Recuperado de: <https://www.zonajobs.com.ar/noticias/postulantes/como-manejar-la-ansiedad-durante-el-proceso-de-busqueda-de-trabajo/>

6. ANEXOS

ANEXO 1. Cuestionario de elaboración propia enviado a las entidades.

CUESTIONARIO “ESTRÉS Y ANSIEDAD EN LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL”



A continuación, se muestran las 10 preguntas del cuestionario con el fin de recoger datos sobre el estrés y la ansiedad en la inserción sociolaboral de personas con Discapacidad Intelectual. Por favor, responda de forma precisa y detalle su respuesta en las preguntas que crea necesarias.

1. ¿Qué porcentaje de inserción sociolaboral de personas con discapacidad tiene su servicio de orientación?
2. ¿Tienen algún programa/guía/intervención para prevenir la ansiedad durante la búsqueda activa de empleo?
3. Si la respuesta anterior fue afirmativa, ¿qué resultados ha dado ese programa?
4. ¿Cree necesario que exista una guía, un programa o que se realice alguna intervención para prevenir y/o reducir la ansiedad durante este proceso?
5. ¿Tienen algún seguimiento de los usuarios, ya trabajando, en el que se observen los niveles de estrés?

6. Si la respuesta anterior fue afirmativa, ¿cómo recogen y analizan los datos sobre los niveles de estrés?

7. ¿Tienen constancia de que las entidades, empresas y/o CEE en los que los usuarios trabajan actúen para prevenir los riesgos psicosociales y, más en concreto, el estrés?

8. ¿Cree necesario que exista una guía, un programa o que se realice alguna intervención para prevenir y/o reducir el estrés laboral de los trabajadores con DI?

9. ¿Qué le gustaría o qué piensa que se debería trabajar para prevenir la ansiedad en la búsqueda de empleo? ¿Con quién? Usuarios, orientadores...

10. ¿Qué le gustaría o qué piensa que se debería trabajar para prevenir el estrés laboral? ¿Con quién? Encargados, trabajadores....

Observaciones, sugerencias, dudas...

Gracias por su colaboración

ÍNDICE

1. ¿POR QUÉ TRABAJAR EL ESTRÉS Y LA ANSIEDAD CON PERSONAS ACTIVAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL?	4
2. ¿QUÉ SE PRETENDE CON ESTA GUÍA?.....	5
3. ¿QUÉ CONOCEMOS HASTA AHORA?.....	6
4. INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL	11
a. Modalidades de empleo.....	11
b. Diferencias entre empleo protegido y empleo ordinario	12
c. Oportunidades y amenazas en el mercado laboral.....	13
5. LA ANSIEDAD DURANTE LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL.....	14
a. Momentos de ansiedad durante la inserción sociolaboral y su regulación.....	16
6. EL ESTRÉS EN EL PUESTO DE TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL	18

GUÍA PARA LA PREVENCIÓN Y LA REDUCCIÓN DEL ESTRÉS Y LA ANSIEDAD

DURANTE LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL



AUTORA: ALMUDENA BERNABÉ BAZACO

- a. Diferencias entre estrés, Burnout y estrés por acoso19
- b. Causas y situaciones de estrés en el entorno laboral.....22
- c. Conductas de alerta23
- d. Consecuencias del estrés y cómo evitarlo y/o reducirlo.....24
- e. Buenas prácticas para los jefes y compañeros..25
- f. Consejos para los líderes, encargados, jefes y demás cargos mandatarios29
- 7. TÉCNICAS PARA LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL33
 - 7.1. Técnicas de desactivación35
 - 7.2. Técnicas cognitivas.....38
 - 7.3. Técnica asertivas41
 - 7.4. Administración y control del tiempo.....45
- ANEXOS48

1. ¿POR QUÉ TRABAJAR EL ESTRÉS Y LA ANSIEDAD CON PERSONAS ACTIVAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL?



2. ¿QUÉ SE PRETENDE CON ESTA GUÍA?

Concienciar sobre la importancia de la detección de la ansiedad en el proceso de búsqueda de empleo para la mejora de la salud mental de la persona con discapacidad intelectual.

Mostrar la guía como una herramienta útil para las personas con discapacidad intelectual en búsqueda activa de empleo y para los técnicos laborales que cooperan para su inserción sociolaboral.

Concienciar sobre la gravedad del estrés laboral a través del conocimiento de las consecuencias y la dificultad de su identificación.

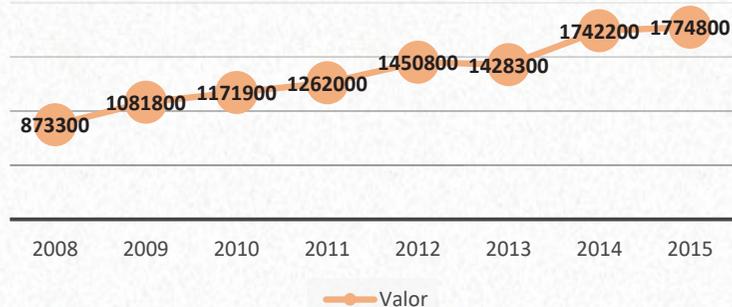
Poner una herramienta útil en manos de los trabajadores con discapacidad intelectual y de los empleadores potenciando el uso de la guía para la prevención del estrés laboral.



3. ¿QUÉ CONOCEMOS HASTA AHORA?

Durante siete años (2008-2015), la población en edad activa con discapacidad ha ascendido en 901500 personas por lo que, se puede prever que, en la actualidad, tras casi diez años, el número haya ascendido en 100000 personas más, acercándose a los dos millones.

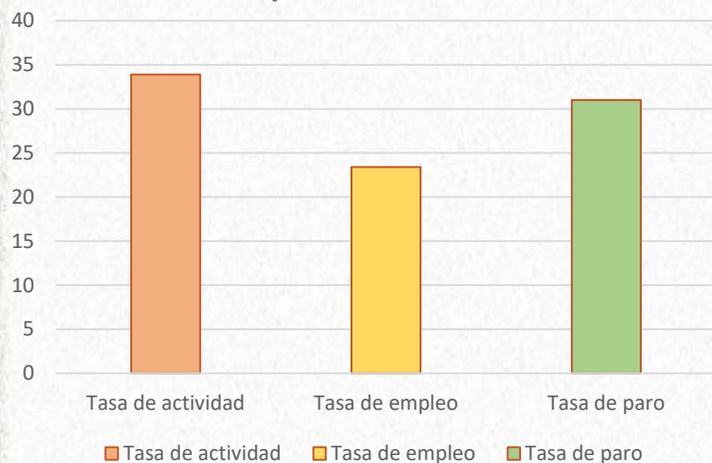
Evolución de la población en edad activa con discapacidad oficialmente reconocida. 2008-2015



Dentro de todas las personas con discapacidad oficialmente reconocida, la tasa de actividad es de cerca de un 35% de las cuales un alto porcentaje están en el paro.

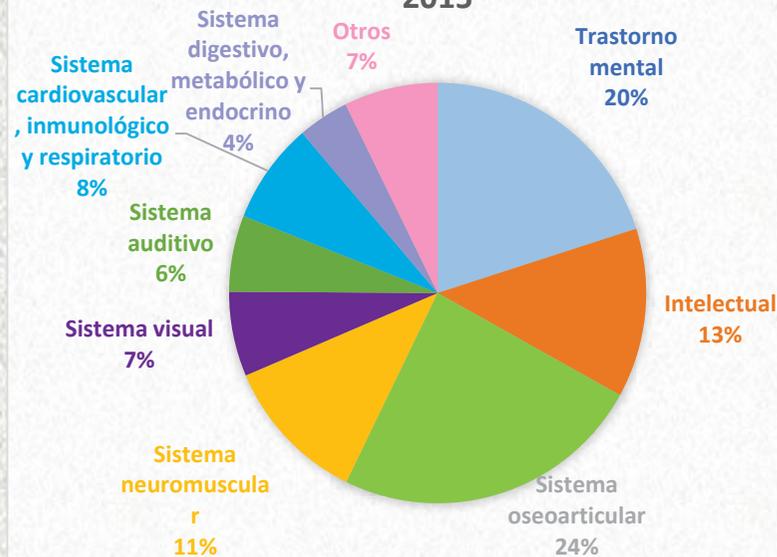


Empleo de las personas con discapacidad- Año 2015



Además, de los diferentes tipos de discapacidad, la discapacidad intelectual está formada por uno de los tres grupos activos con más personas que se han registrado en el año 2015. Con todo ello, se puede observar que hay una gran parte de este colectivo con el que se puede trabajar la ansiedad durante la búsqueda de empleo, entre otros aspectos.

POBLACIÓN EN EDAD ACTIVA CON DISCAPACIDAD OFICIALMENTE RECONOCIDA. 2015



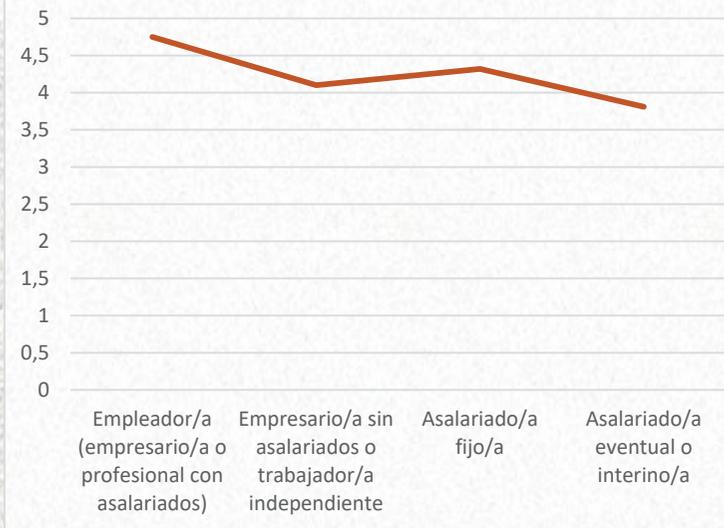
Por otro lado, el estrés laboral es uno de los riesgos psicosociales que más padecen los trabajadores como se puede ver en los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE).

OCUPADOS DE 16 Y MÁS AÑOS EXPUESTOS A EFECTOS ADVERSOS PARA SU BIENESTAR MENTAL, SEGÚN EL FACTOR CON MAYOR EFECTO NEGATIVO, POR SEXO Y GRUPO DE EDAD



Por último, se puede observar en el siguiente gráfico cómo el estrés laboral afecta en un alto porcentaje a todos los trabajadores de una empresa, por lo que hay una gran posibilidad de que lo sufran los trabajadores con discapacidad intelectual.

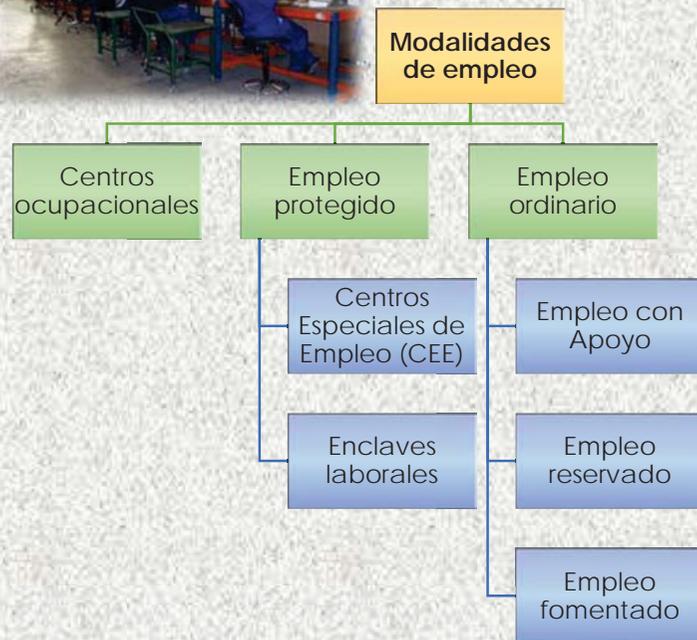
Nivel medio de estrés laboral situación profesional. Media. Población de 16 y más años ocupada



Escala sobre 5

4. INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

A. MODALIDADES DE EMPLEO



B. DIFERENCIAS ENTRE EMPLEO PROTEGIDO Y EMPLEO ORDINARIO

Empleo protegido	Empleo ordinario
Ofrecen oportunidad de empleo a personas con discapacidad.	Facilitan la adaptación social y laboral de trabajadores.
Tienen Programas de Desarrollo Personal y Social.	Subvenciones y bonificaciones por la contratación de personas con discapacidad.
Colaboran con asociaciones con el fin de satisfacer las necesidades de mejora de las Habilidades Adaptativas de sus trabajadores con DI.	Puestos reservados para personas con discapacidad (1/50)
Favorece la segregación laboral	Favorece la integración sociolaboral

C. OPORTUNIDADES Y AMENAZAS EN EL MERCADO LABORAL



5. LA ANSIEDAD DURANTE LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

¿QUÉ ES?

Una respuesta afectiva de defensa organizada frente a estímulos que rompen nuestro equilibrio fisiológico y psicológico como puede ser la pérdida de trabajo.

¿CUÁNDO DEBE EMPEZAR A PREOCUPARNOS?

- ✓ Cuando no existe justificación alguna
- ✓ Damos respuestas inadecuadas
- ✓ Damos respuestas exageradas

ANEXO 1

TEST PARA RECONOCER LA ANSIEDAD EN UNO MISMO

DIFERENCIAS ENTRE ANSIEDAD NORMAL Y ANSIEDAD PATOLÓGICA

ANSIEDAD NORMAL	ANSIEDAD PATOLÓGICA
Es un dispositivo que todos tenemos genéticamente como posibilidad de reacción y adaptación.	Presenta una inadecuación entre el estímulo y la respuesta de nuestro organismo.
Es adaptativa.	No es adaptativa, no sirve como señal de alarma.
Es deseable para conseguir una acción eficaz, ya que cierto nivel de ansiedad mejora los rendimientos.	Interfiere en los rendimientos y origina un gasto energético antieconómico, al no ser útil.



A. MOMENTOS DE ANSIEDAD DURANTE LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL Y SU REGULACIÓN

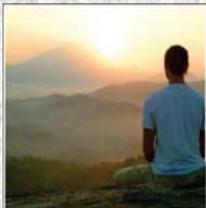


Ante una entrevista de trabajo



Comer o beber hacen que se contrarresten en cierta medida la señal de alarma que generamos con nuestro pensamiento de "peligro".

Amor y cariño, tanto recibirlo como darlo nos hace sentir mejor y seguros.



Meditación, tener pensamientos positivos, creyendo que todo irá bien nos será muy beneficioso.

Técnicas de relajación

- Respiración
- Escuchar música
- Pensamiento positivo
- Hacer ejercicio,



6. EL ESTRÉS EN EL PUESTO DE TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

¿QUÉ ES UN ENTORNO SALUDABLE?



A. DIFERENCIAS ENTRE ESTRÉS, BURNOUT Y ESTRÉS POR ACOSO

“El estrés no es una enfermedad, pero una exposición prolongada al estrés puede reducir la eficacia en el trabajo y causar problemas de salud” *Acuerdo Marco*

ESTRÉS

Respuesta física y psicológica que da una persona que trabaja, a lo largo de un tiempo, a una presión intensa por las cargas que le crea su entorno de trabajo y por no recibir el apoyo necesario en el tiempo adecuado, produciéndose así daños a su salud, física o psíquica.

BURNOUT

Estado de decaimiento físico, emocional y mental, que se caracteriza por el cansancio, el sentimiento de desamparo, la desesperanza, el vacío emocional, y por el desarrollo de actitudes negativas hacia el trabajo, la vida y las personas.

ESTRÉS POR ACOSO LABORAL

Respuesta física y psicológica que da una persona ante cualquier acción, incidente o comportamiento que no pueda considerarse una actitud razonable y con el cual se ataca, perjudica, degrada o hiere dentro del trabajo.

¿CÓMO PUEDO DIFERENCIAR EL ESTRÉS LABORAL DEL BURNOUT?

ESTRÉS	BURNOUT
Sobre implicación en los problemas	Falta de implicación
Hiperactividad emocional	Desgaste emocional
Daño fisiológico es el fundamento principal	Daño emocional es el fundamento principal
Agotamiento o falta de energía física	Agotamiento que afecta a la motivación y a la energía física
La depresión se produce como reacción a preservar las energías físicas	La depresión es como una pérdida de ideales
Puede tener efectos positivos en exposiciones moderadas	Solo tiene efectos negativos

ANEXO 2

Test para analizar el estrés laboral

¿CÓMO PUEDO DIFERENCIAR EL ESTRÉS LABORAL DEL ESTRÉS POR ACOSO LABORAL?

ESTRÉS LABORAL	ESTRÉS POR ACOSO LABORAL
Se trata de un estado biológico generado por situaciones sociales y socio-psicológicas.	El acoso moral puede pasar por una etapa inicial de estrés, pero, además, se produce un aislamiento de la víctima y una agresión en las condiciones de trabajo con intención malévola.
El estrés es destructivo si es excesivo.	El acoso es destructivo por su propia naturaleza.
El estrés mejora con descanso y con la optimización de las condiciones de trabajo.	El acoso mantiene sus efectos en el tiempo, dado supone un trauma, queda grabado en la memoria.
El objetivo no es malintencionado, no se busca la destrucción del trabajador, sino que trabaje más y mejor.	La violencia contra una persona no es útil ya que acaba produciendo una disminución de la eficacia y rentabilidad del trabajador.

B. CAUSAS Y SITUACIONES DE ESTRÉS EN EL ENTORNO LABORAL



Relativos a la organización

- Cambios en la organización del trabajo.
- El modelo pasivo como el autoritario favorecen estados de estrés.
- No tener definidos el papel o rol de cada empleado en la organización.
- Horarios de trabajo estrictos e inflexibles, jornadas muy largas o fuera del horario u horarios de trabajo imprevisibles.
- Expectativas de desarrollo profesional, facilitan la reducción de estrés.



Respecto al contenido de las tareas

- El trabajo monótono y aburrido o la excesiva rotación de tareas.
- El nivel de ajuste entre la capacidad de la persona y las tareas del puesto a desempeñar.
- Grado de autonomía para decidir sobre el modo de realizar el trabajo.
- Exceso o escasez de trabajo y trabajos con plazos muy estrictos.
- Falta de adaptación al puesto de trabajo.
- Realización de tareas peligrosas.



Ambiente físico o material de trabajo

- Ruido excesivo o intermitente y/o vibraciones
- Falta de luz o luz muy brillante
- Alta o baja temperatura
- Espacio físico de trabajo
- Ambientes contaminados

C. CONDUCTAS DE ALERTA



Cada conducta de alerta puede tener otras causas diferentes al estrés, por ello, se deben analizar en conjunto.

D. CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS Y CÓMO EVITARLO Y/O REDUCIRLO

Hay que destacar que las **consecuencias del estrés laboral** pueden ser verdaderamente graves llegando a producir trastornos psicológicos y físicos en la persona.

Trastornos físicos

- Gastrointestinales: intestino irritable, úlcera, colitis, aerofagia...
- Cardiovasculares: hipertensión, angina de pecho, infarto, arritmias...
- Respiratorios: asma bronquial, hiperventilación, disnea...
- Endocrinos: diabetes, hipertiroidismo, hipoglucemia...
- Sexuales: impotencia, vaginismo...
- Dermatológicos: dermatitis atópica, alopecia, prurito...
- Músculo-esqueléticos: alteraciones en los reflejos musculares...
- Otros:cefaleas, gripe, herpes, artritis reumatoide...

Trastornos psicológicos

- Trastornos del sueño
- Ansiedad/miedos/fobias
- Adicción a drogas y alcohol
- Depresión y otros trastornos afectivos
- Alteración de las conductas de alimentación
- Trastornos de la personalidad
- Trastornos esquizofrénicos

E. BUENAS PRÁCTICAS PARA LOS JEFES Y COMPAÑEROS

Las actuaciones se pueden llevar a cabo a través de tres tipos de medidas:



MEDIDAS DE PREVENCIÓN PRIMARIAS

MEDIDAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIÓN

Adecuar el nivel de responsabilidad del trabajador con el control sobre su trabajo.	Ofrecer apoyos adecuados a los individuos y equipos de trabajo.	Ofrecer compensación es razonables acorde al esfuerzo de los trabajadores.	Clarificar los objetivos de la empresa y los roles de los trabajadores de forma individual.	Facilitar suficiente tiempo para que los trabajadores se distribuyan algunas breves pausas durante cada jornada de trabajo.
--	--	---	--	--

MEDIDAS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA

Programas de formación y entrenamiento de habilidades	Aumentar la participación en la toma de decisiones y la implicación de los trabajadores.	Diseñar los trabajos de forma que estén provistos de estímulo favoreciendo la motivación .	Evitar los contratos temporales y promover la posibilidad de promoción .
--	---	---	---

MEDIDAS DE PREVENCIÓN SECUNDARIAS

MEDIDAS DE PREVENCIÓN SECUNDARIAS

<p>Formar a la dirección y a los trabajadores concienciando sobre la importancia del estrés.</p>	<p>Atender a técnicas de selección del personal directivo, contratando a personas para la gestión de personas que sean competentes.</p>	<p>Desarrollar técnicas de afrontamiento del problema, tanto individuales como de grupo.</p> <p>Aplicar y promover la Vigilancia de la Salud.</p> <p>Programas de adquisición de destrezas que ayuden a los trabajadores a prevenir el estrés.</p>
--	---	--



MEDIDAS DE PREVENCIÓN TERCIARIAS

Pautas para saber cómo actuar en el caso de que ya existan casos de estrés

<p>Deben estudiarse, definirse y convenirse con el propio trabajador sus problemas y la solución a los mismos.</p>	<p>El momento adecuado para tener esa conservación dependerá del estado anímico y físico del trabajador.</p>	<p>Deberán planificarse, aplicarse y evaluarse posibles intervenciones tanto individuales como institucionales.</p>
--	--	---

Para llevar a cabo una correcta prevención es necesario tener en cuenta tres aspectos:



F. CONSEJOS PARA LOS LÍDERES, ENCARGADOS, JEFES Y DEMÁS CARGOS MANDATARIOS

Estrategias para determinar la existencia de riesgos y pasos básicos en la gestión del estrés

- Pregunte a sus empleados de forma directa acerca de sus problemas laborales y si consideran que su trabajo puede afectar negativamente a su salud.
- Pida a sus empleados que definan cuáles son los tres aspectos más positivos de su trabajo y cuáles son los tres aspectos más negativos, y pregúnteles si consideran que alguno de ellos les somete a demasiada presión.
- Puede hacer a sus empleados preguntas más específicas, utilizando las causas de los diferentes riesgos psicosociales que se expondrán a lo largo de este apartado.
- La falta de asistencia al trabajo por enfermedad, la rotación de personal, el rendimiento y los accidentes y errores deben vigilarse con regularidad.
- También se deben tener en cuenta los informes médicos desfavorables, la moral baja, la baja productividad o las quejas de los trabajadores o de los sindicatos.

CARACTERÍSTICAS QUE TIENE LA EMPRESA U ORGANIZACIÓN QUE PUEDEN GENERAR RIESGOS PSICOSOCIALES

Gran carga de trabajo

- Desmotivando, insatisfaciendo y disminuyendo la confianza
- Favorece la irritabilidad, la depresión, el aburrimiento o la ansiedad

Falta de autonomía

- Pocas posibilidades de tomar decisiones sobre el propio puesto de trabajo

Mal diseño de procesos automatizados

- Monotonía en el puesto de trabajo
- Falta de atención y aislamiento

Ambigüedad de rol

- No se conocen las responsabilidades y funciones del puesto de trabajo

Malas relaciones en el trabajo

- Insatisfacción personal y profesional



12 ACTUACIONES DE UN LÍDER TRANSFORMADOR

1

Mantener abiertos todos los canales de comunicación y actuar sobre las barreras, escuchando, aportando y gestionando las grandes ideas de tu equipo de trabajo.

2

Fomentar y facilitar la participación: solicitando sus opiniones para la toma de decisiones y estimulando la creatividad.

3

Favorecer las relaciones positivas entre los miembros del equipo, fomentando el trabajo en equipo, la cooperación y el intercambio profesional.

4

Dar ejemplo de actitud positiva saludando, reconociendo los logros, agradeciendo y gestionando las situaciones de crisis.

5

Adaptar el trabajo al tiempo favoreciendo la autogestión y ayudar a la conciliación de la vida personal y laboral siendo flexibles con el tiempo.

6

Fomentar una cohesión grupal entre los miembros del equipo favoreciendo así actitudes, valores y normas de conducta comunes.

7

Establecer un salario que sea suficiente y justo, adaptado al trabajo de cada persona.

8

Tener un sistema de promoción que permita a los trabajadores crecer personal y profesionalmente.

9

Tener una buena organización delimitando las funciones y las responsabilidades de los empleados, aunque se pueda dar flexibilidad para que todos aporten en todas las áreas y se deleguen funciones o responsabilidades en ellos.

10

Adaptar el lugar de trabajo a las necesidades y gustos de la persona empleada.

11

Dar formación a los trabajadores para que puedan adquirir las habilidades que necesitan para su puesto de trabajo.

12

Instaurar un buzón de quejas, opiniones o ideas de mejora.

7. TÉCNICAS PARA LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Las consecuencias dependen, en gran medida, de las **características del propio trabajador** entre las cuales nos encontramos con:

Percepción que el trabajador tiene del estresor.	Capacidad que tenga la persona para controlar la situación.	Influencia de los patrones de conducta, individuales y sociales.
Tiempo que se tarde en reaccionar.	Patrón de comportamiento (hostilidad, impaciencia, alto nivel de alerta)	Actitud ante el cambio
Nivel de autoestima	Locus de control interno o externo	Estilos de afrontamiento
Apoyo social	Estilos de comunicación y relación interpersonal	Exigencia excesiva
	Personalidad con rasgos dependientes	

Como se ha explicado anteriormente, el estrés afecta a cada persona en función de sus características y de cómo se enfrenta a los estresores:



Por todo ello, se expondrán una serie de técnicas con el fin de poder reducir las consecuencias del estrés.

Técnicas para el control de la ansiedad durante la búsqueda de empleo y el estrés laboral

Técnicas de desactivación

- Respiración diafragmática
- Técnicas de relajación progresiva

Técnicas cognitivas

- Reestructuración cognitiva
- Autoinstrucciones

Administración del tiempo y establecimiento de objetivos

- Administración del tiempo

Técnicas de asertividad

- Técnicas de afrontamiento asertivo

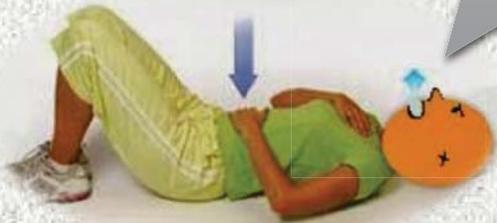
Sentido del humor y optimismo

7.1. TÉCNICAS DE DESACTIVACIÓN

Respiración diafragmática

La respiración diafragmática consiste en que, durante la inhalación, el diafragma desciende y los pulmones se llenan completamente de aire mientras que, durante la exhalación, se expulsa el aire y el diafragma se relaja volviendo a su posición original.

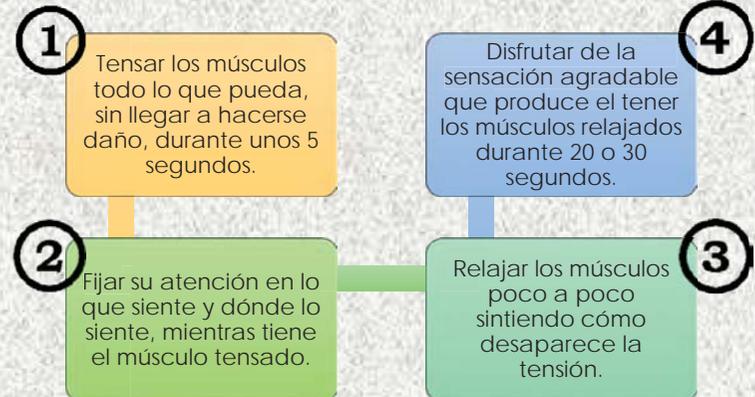
Realiza esta técnica si te sientes tenso física o emocionalmente y, si es necesario, desplázate de tu espacio de trabajo.



Relajación progresiva de Jacobson

Esta técnica está centrada en la relajación de la musculatura esquelético-motora y se basa en ejercicios sistemáticos de tensión-relajación.

Efectos en la relajación emocional y en la relajación cognitiva.



Se trabajarán los siete grupos musculares principales:



Músculos del brazo dominante, mano, antebrazo y biceps



Músculos del brazo no dominante, mano, antebrazo y biceps



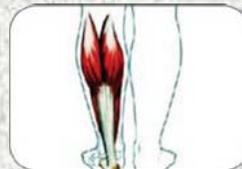
Frente, parte superior de las mejillas y nariz, parte inferior de las mejillas y mandíbulas.



Cuello y garganta.



Músculos del tórax, hombros, espalda y abdomen.



Músculos del muslo, pantorrilla y pie dominante.



Músculos del muslo, pantorrilla y pie no dominante.

7.2. TÉCNICAS COGNITIVAS

Reestructuración cognitiva

Nuestros pensamientos forman nuestro lenguaje interno. En ocasiones, este diálogo está lleno de pensamientos negativos que no reflejan adecuadamente la realidad.

Nuestras reacciones ante el estrés dependen en gran medida de nuestros pensamientos y creencias.



Pensamientos automáticos negativos

- "No voy a poder encontrar un trabajo" "Esto no hay quien lo soporte" "¿Por qué todo lo malo me tiene que pasar a mí?"

Ideas irracionales

"Soy débil, los demás no me respetan, no valgo para nada..." "La gente me puede hacer daño, la gente no es de fiar..." "La vida es muy dura, este mundo es un asco..."

Pensamiento todo o nada: ser extremistas...

Generalización excesiva

- Pensamos que siempre saldrá todo igual de mal.

Filtro mental

- Cuando un detalle negativo nubla todo lo demás.

Etiquetación

- Valoración basada en algunos aspectos negativos.

Conclusiones precipitadas:

- Lectura de pensamiento: suponemos lo que otros piensan.
- Anticipación negativa: esperamos que las cosas salgan mal.

Magnificación o minimización

- Dar demasiada o poca importancia a las situaciones.

Personalización

- Tomar la responsabilidad lo que les pasa a los demás.

Razonamiento emocional

- Pensar que nuestras emociones negativas reflejan la realidad.

Autoinstrucciones

Guiar nuestro diálogo interno y cambiar las emociones perjudiciales que aparezcan.



Tras detectar las conductas de alerta que nos pueden ayudar a conocer si estamos teniendo rasgos de ansiedad o estrés ante una situación, debemos hacer comentarios positivos y obtener el lado positivo de la situación:

Todo irá bien

Todo esto pasará

Cálmate

Tranquilo

Puedo hacerlo, lo voy a conseguir

Date tiempo

Un fallo no es para tanto, intentaré mejorar

Otras veces he salido bien de situaciones peores

¿Qué puedo aprender de esto?

7.3. TÉCNICAS ASERTIVAS

PASIVO	ASERTIVO	AGRESIVO
		
No defiende sus derechos ni expresa sus sentimientos.	Defiende sus propios intereses, expresa sus opiniones sentimientos...	No respeta los derechos de los demás.
Se aprovechan de él.	Respetan los derechos de los demás.	Se aprovecha del otro.
Se siente frustrado, ansioso, tenso...	Se siente bien consigo mismo, satisfecho, siente que tiene control.	Está a la defensiva, humillando al otro.
Deja a otro elegir por él.	Elige por sí mismo.	Elige por el otro.

DERECHOS ASERTIVOS

Tienes derecho a cometer errores.

Tienes derecho a pedir ayuda o apoyo emocional.

Tienes derecho a sentir y a expresar dolor, a expresar malestar.

Tienes derecho a decir no.

Tienes derecho a tener tus propias opiniones y convencimientos.

Tienes derecho a la crítica y a protestar por un trato injusto.

Tienes derecho a pedir información y a decir "no entiendo".

Tienes derecho a sentirte a gusto contigo mismo con independencia de tus logros.



¿QUÉ PUEDO HACER PARA ACTUAR DE FORMA ASERTIVA?



ELEMENTOS QUE INTERFIEREN EN LA COMUNICACIÓN



VENTAJAS

- Conseguirás que los demás sepan cómo pensamos y cuáles son nuestros sentimientos.
- Nos sentimos bien porque no tenemos que hacer algo que no queríamos hacer.
- Evitamos que otras personas puedan aprovecharse de nosotros.
- Es menos probable que en el futuro nos pidan de nuevo que hagamos algo que no queremos hacer.

7.4. ADMINISTRACIÓN Y CONTROL DEL TIEMPO

¿CÓMO PUEDO GESTIONAR MI TIEMPO?

Registra durante varios días lo que haces cada día.

Analiza a qué dedicas tu tiempo.

Analiza cuánto tiempo le dedicas a cada actividad.

Registra lo que tenías previsto hacer y no te ha dado tiempo.

Registra también lo que te apetecería hacer y no has tenido tiempo.



¿QUÉ PUEDO HACER PARA GESTIONAR MI TIEMPO?



Utiliza calendarios y agendas



Sácale partido a la tecnología



Dedica diariamente un tiempo a la planificación



Crea espacios adecuados con archivos: curriculum, fichas de registro de entrevistas...



Divide las tareas difíciles en otras más pequeñas y manejables



En la programación del día, deja tiempo para el ejercicio físico



Programa momentos de relajación

SENTIDO DEL HUMOR Y OPTIMISMO

Hacer del mundo el laboratorio del humor.

Descubre la ironía de las situaciones. Ríete de la ironía.



Juego de niños: hacer un grano de arena de una montaña.

Exagerar.

Descubre la ventaja de la desventaja: busca lo bueno de las situaciones negativas.

Reírse de uno mismo.

Recordatorios.

ANEXOS

ANEXO 1. TEST PARA CONOCER TU NIVEL DE ANSIEDAD

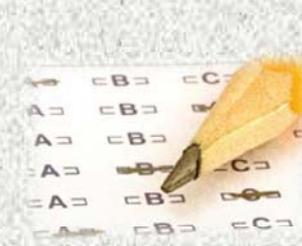
<https://www.ayudaansiedadypedresion.com/test-de-ansiedad/>

Se propone este test para conocer la ansiedad, obtenido de la web escrita anteriormente, destacando que los resultados que se obtengan son sólo una orientación y no debe tomarse como un diagnóstico médico.

No todos los ítems que proponen se han incluido ya que se han ajustado a las características de la guía.

Para realizar este test se presentan una serie de síntomas de ansiedad y se debe rodear con un círculo el grado de intensidad con que tengamos estos síntomas, siendo:

- 0- No, nunca.
- 1- Muy poco.
- 2- A veces o en alguna ocasión.
- 3- Con bastante frecuencia.
- 4- Casi siempre o siempre



1. Encuentro dificultad para relajarme.	0	1	2	3	4
2. Siento cansancio fácilmente, aun no habiendo realizado esfuerzo físico alguno.	0	1	2	3	4
3. Tengo dificultad para conciliar el sueño.	0	1	2	3	4
4. Me preocupo demasiado por problemas cotidianos.	0	1	2	3	4
5. Tengo dificultad para concentrarme.	0	1	2	3	4
6. Me siento al borde de la desesperación.	0	1	2	3	4
7. Me preocupo demasiado por cosas que no tienen tanta importancia.	0	1	2	3	4
8. Siento agobio continuamente.	0	1	2	3	4
9. Tengo dolor y tensión muscular.	0	1	2	3	4
10. Sufro temblores musculares, sacudidas del corazón o taquicardias.	0	1	2	3	4
11. Me asusta perder el control y volverme loco.	0	1	2	3	4
12. Sufro mareos y tengo la sensación de que voy a desmayarme.	0	1	2	3	4
13. Siento miedo e inseguridad por casi todo.	0	1	2	3	4
14. Siento opresión en el pecho y tengo dificultad para respirar.	0	1	2	3	4
15. Me siento inquieto y nervioso.	0	1	2	3	4
16. Estoy irritable.	0	1	2	3	4

Si al sumar todos los números rodeados la suma es menor de 16 puntos tu nivel de tolerancia a los problemas es bueno en general y te desenvuelves bien en situaciones de estrés.

Si al sumar todos los números rodeados, obtienes entre 16 y 32 puntos, en ocasiones, tu nivel de ansiedad aumenta, pero no repercute en tu salud ni en tus relaciones personales y aspectos profesionales. Hacer algún tipo de ejercicio de relajación para evitar esas situaciones ocasionales podría ir muy bien.

Si al sumar todos los números rodeados el número obtenido está entre el 33 y el 48, tiendes a preocuparte más de lo que debes hasta por las cosas que no tienen apenas importancia lo que impide desarrollar tu vida de forma normal. Realizar ejercicio físico y técnicas de relajación para disminuir los síntomas puede ser muy beneficioso.

Si al sumar todos los números rodeados el número obtenido es mayor de 49, mantienes una preocupación constante y exagerada por lo que pueda ocurrir en un futuro por lo que esta guía te ayudará a conocer técnicas para controlar esa ansiedad. Ánimo y relájate.

ANEXO 2. TEST PARA ANALIZAR DEL ESTRÉS LABORAL

<http://www.estreslaboral.info/test-de-estres-laboral.html>

Los cuestionarios que se muestran a continuación sobre la detección del estrés laboral se han obtenido del enlace web mostrado anteriormente ya que son sencillos para que cualquier persona pueda realizarlo con instrucciones claras y vocabulario sencillo.

El primero es el **Cuestionario de Problemas Psicosomáticos** o CPP, y nos permite conocer en qué grado el trabajador padece síntomas de estrés.

Se presentan 12 ítems y el trabajador debe señalar la frecuencia con que cada síntoma se ha manifestado durante los últimos 3 meses, siendo:

- 1- Nunca.
- 2- Casi nunca.
- 3- Pocas veces.
- 4- Algunas veces.
- 5- Con relativa frecuencia.
- 6- Con mucha frecuencia.



Adaptación Española de García-Izquierdo et al (1993) del trabajo de Hock (1988)

Rodea el grado en que sientes cada síntoma y, tras terminar, lee la corrección del test.

IMPORTANTE: No leas la corrección hasta que no hayas completado el cuestionario.

1. Imposibilidad de conciliar el sueño.	1	2	3	4	5	6
2. Jaquecas y dolores de cabeza.	1	2	3	4	5	6
3. Indigestiones o molestias gastrointestinales.	1	2	3	4	5	6
4. Sensación de mucho cansancio o agotamiento.	1	2	3	4	5	6
5. Tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual.	1	2	3	4	5	6
6. Disminución del interés sexual.	1	2	3	4	5	6
7. Respiración entrecortada o sensación de ahogo.	1	2	3	4	5	6
8. Disminución del apetito.	1	2	3	4	5	6
9. Temblores musculares (tics nerviosos o parpadeos...)	1	2	3	4	5	6
10. Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo.	1	2	3	4	5	6
11. Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana.	1	2	3	4	5	6
12. Tendencias a sudar o palpitaciones.	1	2	3	4	5	6

Corrección del test: suma los números que has rodeado y obtendrás un número entre 12 (no existe ningún síntoma de estrés) y 72 (nivel de estrés máximo). Lo normal sería 42 puntos pero, más importante que la puntuación es observar aquellos ítems en los que se ha rodeado un 4,5 o 6 para poder reflexionar y actuar.



El segundo es la **"Escala General de Satisfacción"**, nos permitirá conocer cuáles son las causas del estrés padecido.

Como en el test anterior, se deberá rodear con un círculo el grado en el que se está satisfecho con los aspectos que se indican del puesto de trabajo.

En este caso, la escala va del 1 al 7, siendo:

- 1- Muy insatisfecho.
- 2- Insatisfecho.
- 3- Moderadamente insatisfecho.
- 4- Ni satisfecho ni insatisfecho.
- 5- Moderadamente satisfecho.
- 6- Satisfecho.
- 7- Muy satisfecho.

Adaptación de Pérez y Fidalgo de la obra de Warr, Cook y Wall (1979)

1. Condiciones físicas de su trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
2. Libertad para elegir su propio método de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
3. Sus compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
4. Reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho.	1	2	3	4	5	6	7
5. Su superior inmediato.	1	2	3	4	5	6	7
6. Responsabilidad que tiene asignada.	1	2	3	4	5	6	7
7. Su salario.	1	2	3	4	5	6	7
8. La posibilidad de utilizar sus capacidades.	1	2	3	4	5	6	7
9. Relación entre dirección y trabajadores en su empresa.	1	2	3	4	5	6	7
10. Posibilidades de promocionar.	1	2	3	4	5	6	7
11. El modo en que su empresa está gestionada.	1	2	3	4	5	6	7
12. La atención que se presta a las sugerencias que usted hace.	1	2	3	4	5	6	7
13. Su horario de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
14. La variedad de tareas que realiza en su trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
15. Su estabilidad en el empleo.	1	2	3	4	5	6	7

Corrección del test:

- *Nivel de satisfacción general:* se suman todos los ítems rodeados y si la suma es menor de 15 se tiene una baja insatisfacción, siendo 60 puntos el punto medio y el 105 la máxima insatisfacción.
- *Nivel de satisfacción intrínseca:* relacionados con la responsabilidad, el contenido de la tarea, promoción.... Sólo se deben sumar los ítems pares (2,4,6,8,10,12,14) y el valor mínimo de 7 es una baja satisfacción, una satisfacción media es 21 puntos y una máxima satisfacción es 49 puntos.
- *Nivel de satisfacción extrínseca:* relacionada con la organización, el horario o la remuneración económica. Para su obtención se suman los ítems impares (1,3,5,7,9,11,13,15). El valor mínimo es de 8, mientras que el medio es 32 y el máximo de 56 puntos.

Se debe prestar atención, con mayor precisión, en aquellos ítems que tengan una puntuación por debajo de 4.

ANEXO 3. Cuestionario de evaluación.

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN	
Por favor, responda a las siguientes preguntas para que podamos mejorar la formación ofrecida:	
1.	¿Le ha resultado interesante la formación ofrecida?
2.	Escriba lo que le ha parecido más interesante.
3.	¿Ha aprendido cosas nuevas que desconocía?
4.	Escriba aspectos que ha conocido y que son útiles para usted.
5.	¿Se han cumplido sus expectativas?
6.	Qué propone para mejorar en posteriores formaciones.

Ahora se van a plantear preguntas sobre la *Guía para la prevención de la ansiedad y del estrés laboral en personas con DI*, responda con sinceridad:

7. ¿Le resulta atractivo de leer? El aspecto, la estética....

8. ¿Cambiaría algo de su aspecto?

9. ¿Le ha parece útil para su día a día?

10. ¿Tiene alguna dificultad para entender algún punto?

11. ¿En qué puntos tiene dificultad para comprender o entender lo que pone?

12. ¿Añadiría algo a la guía que echa en falta?

13. ¿Hay algo que le sobra de la guía o le parece poco relevante o útil?

Observaciones:

Gracias por su colaboración.

ANEXO 4. Propuestas de dinámicas de grupo

LAS FIGURAS

Con esta actividad se pretende que se trabaje la cohesión grupal, favoreciendo la escucha activa, la toma de decisiones, la cooperación y la capacidad de sublimación, ya que muchos de ellos renunciarán a su vergüenza para poder ganar.

En primer lugar, se les explica que van a ser figuras, figuras grandes y complejas que de forma individual no van a poder realizar. Por ello, es necesario el trabajo de varias personas para conseguirlo.

Para comenzar, se divide al grupo en dos equipos: a uno de ellos se le dice que elijan un animal y que se organicen para formar con sus cuerpos esa figura con la intención de que los integrantes del otro equipo lo adivinen. A este otro equipo, mientras tanto, se les explica que sus compañeros van a formar una figura de un animal y que ellos tienen que adivinarla.

Si detectan complicaciones, se les puede recomendar hacer sonidos que faciliten la identificación.

TERREMOTO

El grupo se divide en tríos siendo dos los que forman la casa y otro el inquilino. Los que forman la casa se cogen ambas manos y dejan un hueco en medio que es donde se coloca el inquilino. Debe quedar alguien fuera siempre, por lo que, si son 18, el psicopedagogo debe participar también.

El que queda fuera debe gritar “inquilino” o “casa” para ponerse en el lugar de otra persona y que esta se quede fuera. Si se grita “inquilino” los inquilinos se mueven, si grita “casa” las casas se desarmen y buscan formar casa con otra persona acogiendo a uno de los inquilinos parados.

Si se grita terremoto, se desarma todo y se vuelven a armar casas nuevas con inquilinos nuevos.

LAS CUALIDADES

Los participantes están sentados en un círculo quedándose uno en medio de éste. El que está en el medio debe conseguir sentarse en uno de los sitios del círculo. Para ello, debe decir una cualidad física que tengan los otros (ojos verdes, gafas, moreno, camiseta blanca...) y éstos se deben levantar y buscar otro sitio.

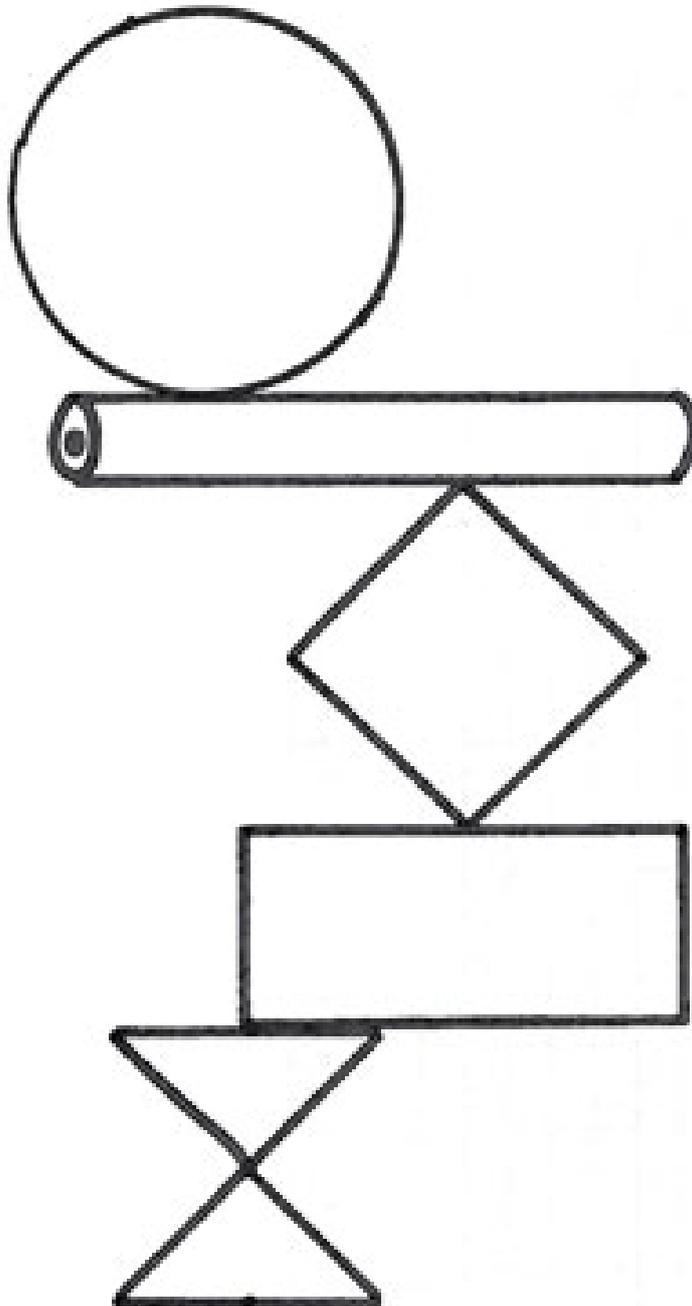
El participante que queda en el medio, de nuevo, dirá otra cualidad y se repetirá el mismo proceso. En caso de que digan “terremoto” se deben levantar todos y cambiarse de sitio.

LECTAR EL DIBUJO

El grupo se coloca por parejas dando la espalda a la pizarra o a la zona dónde se ha pegado un dibujo de tamaño bien visible. Una de las personas podrá ver el dibujo mientras que si pareja no podrá girarse en ningún momento.

Este ejercicio se puede realizar de tres maneras:

- Que la persona que dibuja no pueda hacer ninguna pregunta y simplemente dibuje en silencio según le dicta la pareja.
- Que la persona que dibuja haga preguntas que se puedan responder con sí o no.
- Que la comunicación pueda existir en ambos sentidos sin que haya ninguna limitación.



ANEXO 5. Test para conocer tu nivel de ansiedad

Para realizar este test se presentan una serie de síntomas de ansiedad y se debe rodear con un círculo el grado de intensidad con que tengamos estos síntomas, siendo:

- 0- No, nunca.
- 1- Muy poco.
- 2- A veces o en alguna ocasión.
- 3- Con bastante frecuencia.
- 4- Casi siempre o siempre.

1. Encuentro dificultad para relajarme.	0	1	2	3	4
2. Siento cansancio fácilmente, aun no habiendo realizado esfuerzo físico alguno.	0	1	2	3	4
3. Tengo dificultad para conciliar el sueño.	0	1	2	3	4
4. Me preocupo demasiado por problemas cotidianos.	0	1	2	3	4
5. Tengo dificultad para concentrarme.	0	1	2	3	4
6. Me siento al borde de la desesperación.	0	1	2	3	4
7. Me preocupo demasiado por cosas que no tienen tanta importancia.	0	1	2	3	4
8. Siento agobio continuamente.	0	1	2	3	4
9. Tengo dolor y tensión muscular.	0	1	2	3	4
10. Sufro temblores musculares, sacudidas del corazón o taquicardias.	0	1	2	3	4
11. Me asusta perder el control y volverme loco@.	0	1	2	3	4
12. Sufro mareos y tengo la sensación de que voy a desmayarme.	0	1	2	3	4
13. Siento miedo e inseguridad por casi todo.	0	1	2	3	4
14. Siento opresión en el pecho y tengo dificultad para respirar.	0	1	2	3	4
15. Me siento inquiet@ y nervioso@.	0	1	2	3	4
16. Estoy irritable.	0	1	2	3	4

Si al sumar todos los números rodeados la suma es menor de 16 puntos tu nivel de tolerancia a los problemas es bueno en general y te desenvuelves bien en situaciones de estrés.

Si al sumar todos los números rodeados, obtienes entre 16 y 32 puntos, en ocasiones, tu nivel de ansiedad aumenta, pero no repercute en tu salud ni en tus relaciones personales y aspectos profesionales. Hacer algún tipo de ejercicio de relajación para evitar esas situaciones ocasionales podría ir muy bien.

Si al sumar todos los números rodeados el número obtenido está entre el 33 y el 48, tiendes a preocuparte más de lo que debes hasta por las cosas que no tienen apenas importancia lo que impide desarrollar tu vida de forma normal. Realizar ejercicio físico y técnicas de relajación para disminuir los síntomas puede ser muy beneficioso.

Si al sumar todos los números rodeados el número obtenido es mayor de 49, mantienes una preocupación constante y exagerada por lo que pueda ocurrir en un futuro por lo que esta guía te ayudará a conocer técnicas para controlar esa ansiedad. Ánimo y relájate.

Adaptación de: <https://www.ayudaansiedadydepresion.com/test-de-ansiedad/>

ANEXO 7. Vídeos de utilidad

Para las sesiones 3 de ansiedad y 5 de estrés laboral, se propone utilizar un audio para la relajación progresiva de Jacobson. A continuación, se muestran dos vídeos en los que se explica paso a paso la técnica para su aplicación inmediata:

- Vídeo “Relajación para niños” de NORAI Bienestar (2014), disponible en:
<https://www.youtube.com/watch?v=g80fUk7DrSI>
- Vídeo “Relajación Muscular Progresiva de Jacobson” de Ana Boned-Psicóloga en Sabadell (2014), disponible en:
<https://www.youtube.com/watch?v=6XiGuZQfEUU>

A continuación, se muestran situaciones asertivas a través de medio audiovisual (Sesión 7 de ansiedad y 8 de estrés).

- Vídeo “Habilidades Sociales Interpersonales: Técnicas de asertividad” de Pablo Donato Pablos (2016), disponible en:
<https://www.youtube.com/watch?v=4gXvwEdy9Ig>
- Vídeo “Técnicas asertivas, RolPlay. 1º Psicología UHU, 2014” de Eva Apellidos Comunes (2014), disponible en:
<https://www.youtube.com/watch?v=BDgFvie2Cz4>

ANEXO 8. CUENTO “EL ELEFANTE ENCADENADO”

Cuando yo era chico me encantaban los circos, y lo que más me gustaba de los circos eran los animales. También a mí como a otros, después me enteré, me llamaba la atención el elefante.

Durante la función, la enorme bestia hacía despliegue de peso, tamaño y fuerza descomunal... pero después de su actuación y hasta un rato antes de volver al escenario, el elefante quedaba sujeto solamente por una cadena que aprisionaba una de sus patas a una pequeña estaca clavada en el suelo.

Sin embargo, la estaca era sólo un minúsculo pedazo de madera apenas enterrado unos centímetros en la tierra. Y aunque la cadena era gruesa y poderosa me parecía obvio que ese animal capaz de arrancar un árbol de cuajo con su propia fuerza podría, con facilidad, arrancar la estaca y huir.

El misterio es evidente: ¿Qué lo mantiene entonces? ¿Por qué no huye?

Cuando tenía cinco o seis años, yo todavía confiaba en la sabiduría de los grandes. Pregunté entonces a algún maestro, a algún padre, o a alguna tía por el misterio del elefante. Alguno de ellos me explicó que el elefante no se escapaba porque estaba amaestrado. — Hice entonces la pregunta obvia:

— Si está amaestrado ¿por qué lo encadenan?

No recuerdo haber recibido ninguna respuesta coherente. Con el tiempo me olvidé del misterio del elefante y la estaca... y sólo lo recordaba cuando me encontraba con otros que también se habían hecho la misma pregunta.

Hace algunos años descubrí que por suerte para mí alguien había sido lo bastante sabio como para encontrar la respuesta:

El elefante del circo no escapa porque ha estado atado a una estaca parecida desde que era muy, muy pequeño.

Cerré los ojos y me imaginé al pequeño recién nacido sujeto a la estaca. Estoy seguro de que en aquel momento el elefantito empujó, tiró y sudó tratando de soltarse. Y a pesar de todo su esfuerzo no pudo. La estaca era ciertamente muy fuerte para él. Juraría que se durmió agotado y que al día siguiente volvió a probar, y también al otro y al que le seguía...

Hasta que un día, un terrible día para su historia, el animal aceptó su impotencia y se resignó a su destino.

Este elefante enorme y poderoso, que vemos en el circo, no escapa porque cree —pobre— que NO PUEDE. Él tiene registro y recuerdo de su impotencia, de aquella impotencia que sintió poco después de nacer. Y lo peor es que jamás se ha vuelto a cuestionar seriamente ese registro. Jamás... jamás... intentó poner a prueba su fuerza otra vez...

Todos somos un poco como ese elefante del circo: vamos por el mundo atados a cientos de estacas que nos restan libertad. Vivimos creyendo que un montón de cosas “no podemos” simplemente porque alguna vez, antes, cuando éramos chiquitos, alguna vez, probamos y no pudimos. Hicimos, entonces, lo del elefante: grabamos en nuestro recuerdo:

NO PUEDO... NO PUEDO Y NUNCA PODRÉ

Hemos crecido portando ese mensaje que nos impusimos a nosotros mismos y nunca más lo volvimos a intentar. Cuando mucho, de vez en cuando sentimos los grilletes, hacemos sonar las cadenas o miramos de reojo la estaca y confirmamos el estigma:

¡NO PUEDO Y NUNCA PODRÉ!

Esto es lo que te pasa, vives condicionado por el recuerdo de que otro TÚ, que ya no es, no pudo. Tu única manera de saber es intentar de nuevo poniendo en el intento todo tu corazón...

...TODO TU CORAZON.

ANEXO 9. Tabla de pensamientos distorsionados y ejemplos.

Pensamientos automáticos negativos

¡Qué desastre de día! No voy a poder terminar el trabajo. Esto no hay quien lo soporte.

¿Por qué todo lo malo me tiene que pasar a mí?

Creencias centrales negativas (ideas irracionales)

- Acerca de nosotros mismos: *soy débil, soy incompetente, los demás no me respetan, no valgo para nada...*
- Acerca de los demás: *la gente me puede hacer daño, la gente no es de fiar...*
- Acerca de la vida y del mundo: *La vida es muy dura, la vida es absurda, este mundo es un asco, este mundo es una vergüenza...*

Sobregeneralización

A partir de un hecho aislado consideramos se crea una regla universal pensando que siempre saldrá todo mal.

Se me ha bloqueado el programa, siempre igual, va a estar así todo el día y no voy a poder hacer nada.

Otra entrevista fallida, no voy a conseguir trabajo nunca.

Filtro mental

Cuando un detalle negativo nubla todo lo demás.

El encargado dice que trabajo bien, pero si voy un poco más rápido mucho mejor, me van a despedir porque no soy lo suficientemente rápido.

No he sabido responder bien a esa pregunta, ya no me cogen.

Conclusiones precipitadas

- **Lectura de pensamiento:** suponemos lo que otros piensan sin pruebas, sin comprobarlo.

El encargado me está mirando mucho, seguro que estoy trabajando mal y me quiera despedir.

El entrevistador me mira mal, seguro que coge mi currículum y lo tira a la basura.

- **Anticipación negativa:** esperar que las cosas salgan mal sin tener pruebas suficientes para ello.

Otra vez que la entrevista me va a salir mal, voy nervioso y habrá miles mejores que yo.

Otro día que me voy a ir del trabajo sin haber terminado la tarea a tiempo (9:00 AM)

Razonamiento emocional

Suponer que nuestras emociones negativas reflejan lógicamente la realidad.

Me siento deprimido, el trabajo no me gusta y encima no lo hago bien.

Me siento incompetente así que soy un inútil.

ANEXO 10. Actividad para trabajar los pensamientos distorsionados

Identifica los pensamientos distorsionados en las siguientes frases.

- Esta situación es horrible. No la puedo soportar.
- No voy a ir a la entrevista, de todas formas, seguro que no me hubieran cogido.
- Para que voy a ir a la entrevista si hay mucha competencia, seguro que no consigo el trabajo.
- Esta mañana mi encargado no me ha dirigido la palabra. Estará enfadado por algo que he hecho.
- No puedo soportar que la vida sea tan injusta conmigo.
- ¡Qué desgraciado soy! ¡Qué vida más horrible me espera! Todos los días buscando trabajo sin resultado alguno.
- No he conseguido ese puesto, soy un incompetente.
- La próxima vez que cometa un error en mi trabajo, seguro que me despiden.
- El encargado dice que trabajo bien, pero si voy un poco más rápido mucho mejor, me van a despedir porque no soy lo suficientemente rápido.
- No he sabido responder bien a esa pregunta, ya no me cogen.
- En mi trabajo disfrutaría muchísimo si no tuviera el jefe que tengo y los compañeros que tengo.

ANEXO 11. Autorregistro de los pensamientos distorsionados.

Situación	Pensamiento distorsionado	Sentimiento

ANEXO 12. Ejemplo de tabla de la sesión 5 de ansiedad y 6 de estrés laboral

SEÑALES DE AVISO CUANDO LA EMOCIÓN EMPIEZA	COMENTARIOS POSITIVOS PARA AFRONTAR LA SITUACIÓN	REFUERZO TRAS EL AFRONTAMIENTO DE LA SITUACIÓN.
Me muerdo las uñas.	No hay motivos para preocuparme.	Lo conseguí.
Me muevo sin rumbo fijo	Puedo relajarme.	Me he dado la oportunidad de superar mis miedos.
No paro de pensar en cosas negativas.	Voy a respirar de forma abdominal.	Por lo menos lo he intentado.
Me entra mucho calor.	Va a salir bien, estoy preparado.	Sabía que podría, solo tengo que intentarlo.
Siento que me falta el aire.	He cometido errores que me sirven para hacerlo la próxima vez mejor.	Para la próxima vez lo haré mejor porque tendré más práctica.
Pienso en cosas negativas.	Voy a respirar de forma abdominal.	
Rechino los dientes.	Esto lo sé resolver porque tengo capacidad para ello.	

ANEXO 13. Pautas para tener una visión positiva.

1. Convierto lo negativo en positivo	Nunca pierdo las ganas de pensar en positivo.
2. No generalizo	Acepto que puedo haber tenido fallos en algunos aspectos, pero no quiere decir que cometa siempre fallos y que todo sea un desastre.
3. Me centro en lo positivo	Debo centrarme en ver lo positivo de cada situación o hecho que me sucede, y debo ver mis características buenas, debo estar orgulloso de ellas y apreciarlas.
4. Soy consciente de los logros o éxitos	Conozco los logros que he tenido en el paso y reconozco cuando hago las cosas bien celebrándolo.
5. No me comparo con nadie	Todos tenemos cualidades positivas y negativas por lo que no hay nadie peor o mejor que yo ni inferior o superior.
6. Confío en mí mismo	Confío en mis capacidades y opiniones y no me preocupo demasiado la aprobación de los demás.
7. Acepto como soy	Soy una persona importante y valiosa con mis defectos y mis virtudes.
8. Me esfuerzo para mejorar	Me intento superar con cada acción que realizo y me esfuerzo por superar mis metas y cumplir mis objetivos.

ANEXO 14. Inventario de Asertividad de Rathus

INVENTARIO DE ASERTIVIDAD DE RATHUS

Indica hasta qué punto estás de acuerdo con cada una de las frases siguientes.

- +3 Muy de acuerdo (muy característico de mí).
- +2 Bastante de acuerdo (bastante característico de mí).
- +1 Algo de acuerdo.
- - 1 Algo en desacuerdo.
- - 2 Bastante en desacuerdo.
- - 3 Muy en desacuerdo.

Lee detenidamente las siguientes afirmaciones y coloca su puntuación sobre la línea situada a la derecha.

1. Mucha gente parece ser más agresiva que yo. _____
2. He dudado en solicitar o aceptar citas por timidez. _____
3. Cuando la comida que me han servido en un restaurante no está hecha a mi gusto me quejo al camarero/a. _____
4. Me esfuerzo en evitar ofender los sentimientos de otras personas aun cuando me hayan molestado. _____
5. Cuando un vendedor se ha molestado mucho mostrándome un producto que luego no me agrada, paso un mal rato al decir "no". _____
6. Cuando me dicen que haga algo, insisto en saber por qué. _____
7. Hay veces en que provoco abiertamente una discusión. _____
8. Lucho, como la mayoría de la gente, por mantener mi posición. _____
9. En realidad, la gente se aprovecha con frecuencia de mí. _____
10. Disfruto entablando conversación con conocidos y extraños. _____
11. Con frecuencia no se que decir a personas atractivas del otro sexo. _____
12. Rehuyo telefonar a instituciones y empresas. _____
13. En caso de solicitar un trabajo o la admisión en una institución preferiría escribir cartas a realizar entrevistas personales. _____
14. Me resulta embarazoso devolver un artículo comprado. _____
15. Si un pariente cercano o respetable me molesta, prefiero ocultar mis sentimientos antes que expresar mi disgusto. _____
16. He evitado hacer preguntas por miedo a parecer tonto/a. _____
17. Durante una discusión, con frecuencia temo alterarme tanto como para ponerme a temblar. _____
18. Si un eminente conferenciante hiciera una afirmación que considero incorrecta, yo expondría públicamente mi punto de vista. _____
19. Evito discutir sobre precios con dependientes o vendedores. _____
20. Cuando he hecho algo importante o meritorio, trato de que los demás se enteren de ello. _____
21. Soy abierto y franco en lo que respecta a mis sentimientos. _____

22. Si alguien ha hablado mal de mí o me ha atribuido hechos falsos, ¡oílla busco cuanto antes para dejar las cosas claras. _____
23. Con frecuencia paso un mal rato al decir "no". _____
24. Suelo reprimir mis emociones antes de hacer una escena. _____
25. En el restaurante o en cualquier sitio semejante, protesto por un mal servicio. _____
26. Cuando me alaban con frecuencia, no se que responder. _____
27. Si dos personas en el teatro o en una conferencia están hablando demasiado alto, les digo que se callen o que se vayan a hablar a otra parte. _____
28. Si alguien se me cuela en una fila, le llamo abiertamente la atención. _____
29. Expreso mis opiniones con facilidad. _____
30. Hay ocasiones en que soy incapaz de decir nada. _____

Asegúrate de que has respondido a todas las preguntas

Criterios del corrección del test de asertividad de Rathus

Ahora sólo te queda cambiar el signo en las respuestas a las preguntas: 1, 2, 4, 5, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 23, 24, 26 y 30

Suma las respuestas a todas las preguntas.

Te dará un resultado comprendido entre **-90** y **+90**

-90

+90

Mínima asertividad

Máxima asertividad

ANEXO 15. Tabla con las características de los estilos de comportamiento

PASIVO	ASERTIVO	AGRESIVO
Suele bajar la mirada cuando le hablan y el responde con voz baja.	Suele mantener el contacto visual y habla con tono firme.	Suele mirar fijamente y de manera desafiante hablando con voz muy alta.
Niega o quita importancia a lo que dice.	Habla en primera persona (siento, quiero, pienso...)	Invade el espacio personal del otro.
No defiende sus derechos ni expresa sus sentimientos.	Defiende sus propios intereses, expresa sus opiniones sentimientos...	No respeta los derechos de los derechos de los demás.
Se aprovechan de él.	Respeto los derechos de los demás.	Se aprovecha del otro.
Se siente frustrado, ansioso, tenso...	Se siente bien consigo mismo, satisfecho, siente que tiene control.	Está a la defensiva, humillando al otro.
Deja a otro elegir por él.	Elige por sí mismo.	Elige por el otro.

ANEXO 16. Ejemplos de situaciones en las que se trabajan las técnicas asertivas.

Primero se trabajan algunas situaciones de la vida cotidiana, que pueden ser más sencillas de imaginar para, posteriormente, introducir situaciones laborales. También se pueden utilizar las situaciones de trabajo para aquellos en búsqueda de empleo y viceversa, ya que el objetivo principal es trabajar las técnicas asertivas.

1. Estás en un bar tomando algo con unos amigos y el camarero te da mal la vuelta.
2. Llevas media hora esperando en la cola del paro para sellar la cartilla y, justo cuando llega tu turno, una señora se cuele por la derecha y pasa a la ventanilla.
3. Estás en casa viendo una película en el sofá y piensas estar toda la tarde en la misma situación, pero un amigo, te dice que le apetece mucho salir a tomar algo y que eres su única solución. No te apetece nada ya que hace bastante frío en la calle y estás con tu manta, tu sofá y tu película muy a gusto.
4. Estás en una entrevista de selección y el entrevistador te dice...:
 - a. No tienes experiencia en el puesto de trabajo al que quieres optar.
 - b. Buscamos a alguien más joven.
 - c. Que tengas hijos puede suponer muchos desajustes en la empresa.
 - d. No sabemos si vamos a poder adaptar el puesto a tus condiciones profesionales.
 - e. ¿Te quedarías haciendo horas extra si fuese necesario?
5. Imaginemos que nuestro compañero, cada día, nos pide que le sustituyamos en su trabajo para que él salga a fumar, pero tarda mucho más de lo esperado en volver, reduciendo así nuestro tiempo de descanso.
6. Estás harto de que un compañero de trabajo, con una excusa u otra, siempre se esté aprovechando de ti. Has decidido que ya no vas a ceder más a sus peticiones. Justo cuando acabas de tomar la decisión, se acerca a ti y, con muy buenas palabras, te pide que te quedes esta tarde en el trabajo para echarle una mano, porque él está muy agobiado y no le va a dar tiempo a terminarlo (Robles y Peralta, 2006)
7. Imaginemos que dos trabajadores de la plantilla están continuamente distraídos y les hemos pillado un par de veces utilizando el móvil en las horas de trabajo.
8. Ya es la cuarta vez que, tras haber terminado su jornada, ese trabajador deja su puesto de trabajo en malas condiciones: sucio, con material por el suelo y con las herramientas sin colocar. Tras habérselo comentado ya tres veces, te toca ir a volvérselo a decir.
9. Estás en una reunión con tus compañeros de trabajo y con tus encargados. Éstos están reprochando que alguien ha cogido un móvil de una taquilla y lo ha tirado al WC. Un

compañero dice que te ha visto a ti con el móvil de la mano durante la mañana, siendo el mismo que lo vio en el WC y se lo comentó a los encargados.

10. Estoy trabajando y observo que el jefe está reprochando a un compañero que es un vago, un inútil y que no sabe hacer nada bien, que está colgando de un hilo su puesto de trabajo. Este trabajador está a punto de llorar y le pide que, si pueden hablarlo en otra parte y no delante de los compañeros, pero el jefe le recrimina llamándole cobarde.

ANEXO 17. Actividades de risoterapia

La carrera de caballos

Se pide a los miembros del grupo que se coloquen sentados en círculo con las piernas cruzadas a “lo indio” y se le explica que van a crear un ambiente propio del inicio de una carrera de caballos: fingiendo llamados por los altavoces, el relinchar de los caballos, trotes...

Los movimientos a lo largo de la carrera se van alternando según vaya diciendo el psicopedagogo siendo estos:

- Galope: a lo largo de la carrera se golpean las piernas con las manos. Siempre se vuelve a este movimiento después de realizar cualquier otro.
- Salto de valla: se simula el salto del caballo levantándose un poco del suelo con los puños cerrados simulando las riendas del caballo y se grita “OÉ”.
- Curva (hacia la derecha o hacia la izquierda): se dobla el tronco con los brazos hacia arriba moviéndose hacia el lado que indique el psicopedagogo.
- Túnel: se agachan simulando que pasan por un túnel.
- Público: se silba y aplaude.
- Saludo a la reina: se hace silencio y se gira una mano recta hacia la derecha y la izquierda simulando el saludo de los reyes.
- Saludo a los indios: se pone la mano en la boca haciendo el sonido del saludo de los indios.

Según se acercan a la meta, se acelera el paso, golpeando más rápido las piernas y cuando se llega a la meta se grita “campeones OÉ” levantándose y saltando.

Se puede hacer que el papel de animador lo tenga cada vez un integrante del grupo.

La moneda que corre

El grupo de pie se coloca en círculo con los brazos extendidos de tal manera que la mano derecha de un miembro del grupo repose encima de la izquierda del compañero de al lado.

El juego consiste en pasarse una moneda de 1 o 2 euros al ritmo de la música. Si la moneda cae al suelo, la persona que la pasa debe pagar una prenda. Una vez que se haya dejado una prenda, esa persona pasa a la segunda fase del juego en la que cada jugador tiene que pasar una prueba para recuperar la prenda entregada. Las pruebas las decide el resto del grupo (contar un chiste, cantar una canción, bailar, una declaración de amor, una pirueta, recitar un poema...).

ANEXO 18. Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo ISTAS21 (CoPsoQ)

Este cuestionario es una adaptación del Cuestionario Psicosociales de Copenhague (CoPsoQ), siendo la corta, destinada a empresas pequeñas y a la autoevaluación, con el fin de valorar la exposición psicosocial que cada trabajador con DI tiene en su puesto de trabajo.

La imagen que se muestra como ejemplo, se ha obtenido del documento “Instrumentos para la Prevención de Riesgos Psicosociales. Versión corta para pequeñas empresas y autoevaluación” ISTAS (2003). Para aplicar las 34 preguntas del cuestionario y poder analizar los resultados, se recomienda acudir al siguiente enlace: http://www.istas.ccoo.es/descargas/cuestionario_vc.pdf.



Apartado 1

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
1) ¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
2) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
3) ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	0	1	2	3	4
4) ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	4	3	2	1	0
5) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0
6) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 1 a 6 = puntos

ANEXO 19. Ejemplos de situaciones estresantes en el trabajo

Estas situaciones se ajustarán a las ocupaciones que tienen los integrantes de cada grupo, dependiendo de la empresa con la que se colabore con esta intervención.

1. Te ha pedido el encargado que realices una tarea X en un tiempo demasiado corto y no para de estar detrás de ti recordándote que no vas a poder acabarlo a tiempo.
2. Debes hacer una tarea que desconoces cómo hacer y, por más que pides ayuda a los compañeros y al encargado, nadie te ayuda y el tiempo corre.
3. Es la hora de salir, pero nadie se mueve de la mesa, tú tienes que irte a buscar a tus hijos al colegio, pero aún no has terminado la tarea asignada para ese día.
4. Estás intentando trabajar y hay un ruido molesto que te distrae continuamente.
5. Hace tanto calor que por más que intento concentrarme no puedo trabajar.

ANEXO 20. Tiras de papel con los derechos asertivos

Tienes derecho a cometer errores, ya que forma parte del proceso de aprendizaje.
Tienes derecho a pedir ayuda o apoyo emocional cuando lo necesites.
Tienes derecho a sentir y a expresar dolor y malestar.
Tienes derecho a decir NO sin sentirte culpable.
Tienes derecho a tener tus propias opiniones y convencimientos.
Tienes derecho a la crítica y a protestar por un trato injusto.
Tienes derecho a pedir información y a decir "no entiendo".
Tienes derecho a sentirte a gusto contigo mismo con independencia de tus logros. Tú eres quien determina lo que vales, no dejes que los demás lo hagan por ti.
Tienes derecho a no responsabilizarte de los problemas de los demás. Es bueno ayudar a los demás, pero no debe ser una obligación ni una carga difícil de llevar.
Tienes derecho a cometer errores, ya que forma parte del proceso de aprendizaje.
Tienes derecho a pedir ayuda o apoyo emocional cuando lo necesites.
Tienes derecho a sentir y a expresar dolor y malestar.
Tienes derecho a decir NO sin sentirte culpable.
Tienes derecho a tener tus propias opiniones y convencimientos.
Tienes derecho a la crítica y a protestar por un trato injusto.
Tienes derecho a pedir información y a decir "no entiendo".
Tienes derecho a sentirte a gusto contigo mismo con independencia de tus logros. Tú eres quien determina lo que vales, no dejes que los demás lo hagan por ti.
Tienes derecho a no responsabilizarte de los problemas de los demás. Es bueno ayudar a los demás, pero no debe ser una obligación ni una carga difícil de llevar.

ANEXO 21. Test para analizar el estrés laboral

Los cuestionarios que se muestran a continuación sobre la detección del estrés laboral tienen instrucciones claras y un vocabulario sencillo para facilitar su realización.

El primero es el Cuestionario de Problemas Psicosomáticos o CPP, y permite conocer en qué grado el trabajador padece síntomas de estrés.

Se presentan 12 ítems y el trabajador debe señalar la frecuencia con que cada síntoma se ha manifestado durante los últimos 3 meses, siendo:

- 1- Nunca.
- 2- Casi nunca.
- 3- Pocas veces.
- 4- Algunas veces.
- 5- Con relativa frecuencia.
- 6- Con mucha frecuencia.

Rodea el grado en que sientes cada síntoma y, tras terminar, lee la corrección del test.

IMPORTANTE: No leas la corrección hasta que no hayas completado el cuestionario.

1. Imposibilidad de conciliar el sueño.	1	2	3	4	5	6
2. Jaquecas y dolores de cabeza.	1	2	3	4	5	6
3. Indigestiones o molestias gastrointestinales.	1	2	3	4	5	6
4. Sensación de mucho cansancio o agotamiento.	1	2	3	4	5	6
5. Tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual.	1	2	3	4	5	6
6. Disminución del interés sexual.	1	2	3	4	5	6
7. Respiración entrecortada o sensación de ahogo.	1	2	3	4	5	6
8. Disminución del apetito.	1	2	3	4	5	6
9. Temblores musculares (tics nerviosos o parpadeos...)	1	2	3	4	5	6
10. Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo.	1	2	3	4	5	6
11. Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana.	1	2	3	4	5	6
12. Tendencias a sudar o palpitaciones.	1	2	3	4	5	6

Corrección del test: suma los números que has rodeado y obtendrás un número entre 12 (no existe ningún síntoma de estrés) y 72 (nivel de estrés máximo). Lo normal sería 42 puntos pero, más importante que la puntuación es observar aquellos ítems en los que se ha rodeado un 4,5 o 6 para poder reflexionar y actuar.

El segundo es la "Escala General de Satisfacción", nos permitirá conocer cuáles son las causas del estrés padecido.

Como en el test anterior, se deberá rodear con un círculo el grado en el que se está satisfecho con los aspectos que se indican del puesto de trabajo.

En este caso, la escala va del 1 al 7, siendo:

- 1- Muy insatisfecho.
- 2- Insatisfecho.
- 3- Moderadamente insatisfecho.
- 4- Ni satisfecho ni insatisfecho.
- 5- Moderadamente satisfecho.
- 6- Satisfecho.
- 7- Muy satisfecho.

1. Condiciones físicas de su trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
2. Libertad para elegir su propio método de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
3. Sus compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
4. Reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho.	1	2	3	4	5	6	7
5. Su superior inmediato.	1	2	3	4	5	6	7
6. Responsabilidad que tiene asignada.	1	2	3	4	5	6	7
7. Su salario.	1	2	3	4	5	6	7
8. La posibilidad de utilizar sus capacidades.	1	2	3	4	5	6	7
9. Relación entre dirección y trabajadores en su empresa.	1	2	3	4	5	6	7
10. Posibilidades de promocionar.	1	2	3	4	5	6	7
11. El modo en que su empresa está gestionada.	1	2	3	4	5	6	7
12. La atención que se presta a las sugerencias que usted hace.	1	2	3	4	5	6	7
13. Su horario de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
14. La variedad de tareas que realiza en su trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
15. Su estabilidad en el empleo.	1	2	3	4	5	6	7

Corrección del test:

- *Nivel de satisfacción general:* se suman todos los ítems rodeados y si la suma es menor de 15 se tiene una baja insatisfacción, siendo 60 puntos el punto medio y el 105 la máxima insatisfacción.
- *Nivel de satisfacción intrínseca:* relacionados con la responsabilidad, el contenido de la tarea, promoción.... Sólo se deben sumar los ítems pares (2,4,6,8,10,12,14) y el valor mínimo de 7 es una baja satisfacción, una satisfacción media es 21 puntos y una máxima satisfacción es 49 puntos.
- *Nivel de satisfacción extrínseca:* relacionada con la organización, el horario o la remuneración económica. Para su obtención se suman los ítems impares (1,3,5,7,9,11,13,15). El valor mínimo es de 8, mientras que el medio es 32 y el máximo de 56 puntos.

Se debe prestar atención, con mayor precisión, en aquellos ítems que tengan una puntuación por debajo de 4.

Obtenido de <http://www.estreslaboral.info/test-de-estres-laboral.html>.