

Universidad Abierta Interamericana

Facultad de Psicología y Relaciones Humanas



ESTRÉS EN PERSONAS DESOCUPADAS CON FAMILIAS A CARGO Y AVD EN LAS ÁREAS DE DESCANSO Y SUEÑO, OCIO Y TIEMPO LIBRE, PRODUCTIVIDAD Y AUTOCUIDADO.

Tesista: Di Paola Jazmín

Firma Alumna:

Tutor: Durand Florencia

Sede: Almagro

Título: Lic. En Terapia Ocupacional

Firma Profesor:

Fecha: 26/09/2018

Índice.

| | | |
|------|--|----|
| 1 | Introducción..... | 4 |
| 2 | Fundamentación..... | 4 |
| 2.1 | Antecedentes de la Problemática..... | 5 |
| 3 | Hipótesis..... | 7 |
| 4 | Variables..... | 7 |
| 5 | Objetivos..... | 7 |
| 5.1 | Objetivo general..... | 7 |
| 5.2 | Objetivos específicos..... | 7 |
| 6 | Marco Teórico..... | 7 |
| 7 | Metodología..... | 19 |
| 7.1 | Tipo de Investigación..... | 19 |
| 7.2 | Sujetos..... | 21 |
| 7.3 | Diseño muestral criterios de inclusión y exclusión. | 21 |
| 7.4 | Instrumento de recolección de datos..... | 21 |
| 8 | Plan de trabajo..... | 24 |
| 9 | Resultados..... | 25 |
| 10 | Discusión..... | 34 |
| 11 | Propuesta..... | 35 |
| 11.1 | Conclusión..... | 36 |

| | | |
|------|-------------------------------|----|
| 12 | Bibliografía..... | 38 |
| 12.1 | Bibliografía Impresa..... | 38 |
| 12.2 | Bibliografía Tecnológica..... | 38 |
| 13. | Anexo..... | 39 |

Introducción.

En esta investigación se intenta identificar las áreas de trabajo del Terapista Ocupacional, en personas que sufren estrés por despidos y que tienen familias a cargo, manifestando a su vez cuales son los factores de stress, como lo viven la población seleccionada y cuáles son las áreas afectadas. Para comenzar se han definido conceptos y términos principales que la investigadora considera importantes y significativos, en donde los mismos facilitarán la comprensión de dicha investigación. Se espera con esta investigación que sirva como herramienta para toda aquella persona interesada en el stress, que pueda intervenir de diferentes maneras y/o abordar dicha temática, que sufren las personas desempleadas con familias a cargo.

Para Cannon (1929) el estrés es una reacción de lucha o huida ante situaciones amenazantes. El autor explicó que la respuesta fisiológica del estrés permite reaccionar ante una situación de emergencia con todo el potencial físico, superar el peligro y conseguir un proceso de adaptación frente a las circunstancias

En la Resolución del Parlamento A4-0050/99 (de 25 de febrero de 1999), el Parlamento Europeo, estima que se debe adaptar el trabajo a las capacidades y necesidades de las personas, y no a la inversa, y señala que, evitando que surja una disparidad entre las exigencias del trabajo y las capacidades de los trabajadores, será posible conservar a los mismos hasta la edad de la jubilación; considera que las nuevas tecnologías deberían utilizarse para conseguir estos objetivos. Si esto no es cumplido podemos decir que factores estresantes y que áreas ocupacionales pueden estar afectando a nuestros trabajadores. Estos déficits serán reflejados al final de esta investigación, plasmando no solo lo afectado sino también las diferencias de cómo afecta esta situación tanto al hombre como a la mujer, demostrando los resultados de dicha investigación.

Fundamentación

Según el creador del concepto biológico de **estrés** (Selye, 1936), es el mínimo común denominador de las reacciones del organismo a cualquier tipo imaginable de exposición, desafío o exigencia; dicho de otro modo, los caracteres estereotipados e inespecíficos de la reacción del organismo a todo tipo de estresores.

Otro modo de describir el fenómeno del «estrés» es recurrir a la referencia de Selye (1971) a «la velocidad a la que se producen los procesos corporales de desgaste». Es cómo «revolucionar el motor» o «pisar el acelerador», preparar al organismo para la acción, para una actividad muscular o de otro tipo.

Según la Health and Safety Commission (HSC) británica (1999), «el estrés es la reacción de las personas a presiones excesivas u otro tipo de exigencias con las que se enfrentan», es decir, que la exigencia laboral y demanda de empleados en el nuevo mercado afectan a un individuo provocando stress. En consecuencia, hay un aumento de síntomas de estrés, aumento de los sentimientos de inseguridad y de fracaso, la pérdida de la autoestima y el deterioro de las relaciones familiares y sociales, con la pérdida del trabajo y del ingreso económico.

Con esta investigación pretende demostrar que, debido a la desocupación, y lo que afecta el stress a las personas, hay un deterioro y déficit en las áreas ocupacionales. Se intentará evidenciar la diferencia, entre el hombre y la mujer, de cómo afecta y repercute la desocupación y el stress en una persona con familia a cargo. La importancia del grupo familiar es indiscutible en todos los contextos y culturas, puesto que cumple funciones fundamentales para la supervivencia y bienestar de sus miembros, asegura la continuidad de las generaciones y permite la transmisión de las normas culturales, creencias, valores y costumbres que rigen la vida de las personas. (G Musitu, E Gracia - Barcelona, Ed. Paidós, 2000 - ie.ul.pt). Tener familia a cargo influye en el comportamiento y en la Resiliencia que tenga cada individuo al estar desocupado.

Antecedentes

Diversos tipos de actividades de la vida en los que las personas, poblaciones, o las organizaciones que participan, incluidas las AVD, AIVD, descanso y sueño, educación, trabajo, juego, ocio y participación social. · ACTIVIDADES DE LA VIDA DIARIA (AVD) Actividades que están orientadas al cuidado del propio cuerpo (adaptado de Rogers y Holm, 1994, págs. 181-202).

AVD También se refiere a las actividades básicas de la vida diaria (ABVD) y las actividades personales de la vida (APVD). “Estas actividades son fundamentales para vivir en un mundo social, que permitan la supervivencia y el bienestar” (Christiansen y Hammecker, 2001, p. 156).

Se realizó un estudio transversal acerca de estrés y Burnout a 287 profesionales de la salud de un municipio de La Habana. Médicos y enfermeros de los niveles primero y segundo de atención, hombres y mujeres, respondieron tres cuestionarios: Cuestionario Breve de Burnout, de Moreno. Escala de Síntomas de Estrés, de Aro; e Inventario de Estrés para Profesionales de la Salud, de Wolfgang. Se estableció la hipótesis de que, así como el género y la profesión, el nivel de atención también diferenciaba significativamente las respuestas de estrés y Burnout. Una segunda hipótesis consistió en que el bajo reconocimiento profesional se asocia a respuestas de estrés y de Burnout. En ambas fueron confirmadas.

La prevalencia de Burnout fue ligeramente superior a 30 % y la de síntomas de estrés de 50 %. El Burnout afectó fundamentalmente a las mujeres médicas de atención primaria, y el estrés a las enfermeras del mismo nivel de atención. (<http://scielo.sld.cu>)

Según en la publicación que realizó Pedro Gil Montes en “SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVA DE FUTURO EN EL ESTUDIO DEL ESTRÉS LABORAL: LA PSICOLOGÍA DE LA SALUD OCUPACIONAL” En los últimos 30 años han ocurrido una serie de cambios que han influido sobre los procesos laborales y sobre el diseño del trabajo. Estos cambios de carácter socio demográfico, económico, político, y tecnológico han originado nuevos riesgos psicosociales en el trabajo que afectan de manera negativa a la salud de los trabajadores y a su calidad de vida laboral, pues incrementan sus niveles de estrés. El objetivo del estudio es presentar los restos y oportunidades que estos cambios ofrecen a los psicólogos. El estudio se estructura en cuatro puntos en los que: (1) se presentan algunas de las consecuencias que el estrés laboral tiene para los individuos y las organizaciones, (2) se revisan algunos modelos desde los que se ha estudiado el estrés laboral en los últimos años considerando el ajuste persona-puesto, (3) se describen los objetivos y contenidos de la Psicología de la Salud Ocupacional, dedicando un punto a los principales grupos de investigación españoles que han contribuido al avance de esta disciplina, y (4) se ofrecen algunas consideraciones sobre las perspectivas de futuro que pueden beneficiar el bienestar de los trabajadores, la eficacia organizacional, y que suponen oportunidades laborales para los psicólogos.

HIPÓTESIS

El estrés afecta en las AVD de las personas desocupadas.

VARIABLES

DEPENDIENTE: Estrés y AVD

INDEPENDIENTE: Desocupación en hombres y mujeres con familia a cargo

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL: Comprobar que el stress por la desocupación con una familia a cargo, afecta las áreas ocupacionales tanto a mujeres como a hombres.

ESPECÍFICO

Identificar las reacciones del adulto en las áreas ocupacionales.

Verificar a través de la evaluación las áreas afectadas.

Recolectar datos de la evaluación y de la observación clínica para comprobar lo dicho anteriormente.

MARCO TEÓRICO

Al comienzo de este marco teórico vamos a detallar conceptos que creemos necesarios para entender el enfoque de la investigación.

Surgieron variedad de preguntas, que la investigadora se planteó al abordar el tema y para resolver esas incógnitas definió cada pregunta mencionada a continuación. ¿Qué es el trabajo?, ¿qué es un despido?, ¿Que es la desocupación?, ¿qué efectos produce en una persona que recién se ha quedado sin empleo?, ¿qué consecuencias produce? ¿Qué áreas ocupacionales son las que se ven perjudicadas?, ¿afecta al hombre de la misma manera que a la mujer?, hay muchas preguntas y muchas respuestas al respecto que se irán aclarando a lo largo de este proyecto.

El trabajo es el esfuerzo realizado por los seres humanos con la finalidad de producir riqueza, según definición ABC.

El trabajo, no solo es un medio para conseguir bienes materiales o satisfacer las necesidades básicas, sino un medio de valoración psicológica que excede a la que proporciona la mera adquisición de bienes que facilita. El trabajo Dignifica.

Para empezar, el trabajo según la ley n° 20744, es toda actividad lícita que se preste en favor de quién tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración. Por consiguiente, el concepto despido se emplea frecuentemente para referir la expulsión o destitución de una persona de su empleo (echarla de su puesto de trabajo, y/o prescindir de sus servicios), según definición del diccionario académico.

La característica psicológica más importante que proporciona el trabajo es que sitúa al individuo en una red de relaciones con un lugar y función definido dentro de una estructura social. De todo esto, se deriva un sentimiento de seguridad, reconocimiento, dominio y comprensión (Harding & Rouse, 2007).

El trabajo representa una parte importante de la existencia social del individuo. En este sentido, Castel (1995) señala que el trabajo es más que trabajo; cuando desaparece se generan dificultades en la socialización y en las formas de integración que satisface.

De esta forma, la interrupción de la vida laboral es una decisión difícil para el sujeto que lleva a cabo este proceso. Generalmente, es una situación inesperada, una contingencia, que implica reorganizar actividades familiares y personales junto con la adecuación de los recursos destinados para vivir.

La primera reacción frente a los rumores de despido son la negación e incredulidad. A medida que éstos aumentan y se materializan, se incrementa la ansiedad de los trabajadores despedidos como de aquellos que permanecen en la empresa. Esta fase de shock intensifica la sensación de perplejidad, acompañada de un sentimiento de escepticismo, confusión y de miedo (según Poe, 2000).

Luego de este estado, le sigue una fase de recuperación caracterizada por un optimismo irreal en la cual el individuo no se considera desempleado. Distintos autores advierten esta situación como un

“estado de vacaciones”, donde la pérdida de empleo se internaliza como un período de corta duración (Catalano & Dooley, 1983; Weide, 1994; Capelli, 1999).

Sin embargo, al prolongarse la espera, aumenta el temor de estar sin trabajo y como respuesta se inicia una serie de gestiones para la búsqueda de un nuevo empleo.

Cobb&Kasl (1977) junto a otros autores (Catalano & Dooley, 1983; Weide, 1994; Dougherty & Bowman, 1995; Capelli, 1999) concluyen que la pérdida del empleo produce incrementos en el nivel de estrés e inestabilidad emocional, con un alto costo de adaptación. Además, se observa que la pérdida de trabajo se relaciona con depresión, anemia, desconcentración, alteraciones del sueño y desconfianza.

El despido es un evento que genera problemas de percepción de sí mismo, junto a una disminución en la autoestima y en la adaptación social. Diversos autores (Bonache y Cabrera, 2005; Chadwick, Hunter y Walston, 2004; Jordan, Ashkanasy y Hartel, 2002; Vinokur, Caplan y Williams, 1987) han planteado que las personas desempleadas durante un largo tiempo se auto culpan de esta situación.

Esto se produce por un aumento excesivo en la autorreflexión y en la influencia que terceros ejercen a través de prejuicios (Kelvin y Jarret, 1985).

Finalmente, Tous, Escuer y Roldán (2000), realizaron una investigación en el área de la psicología social, tendiente a determinar el perfil individual de los sujetos vulnerables al despido y a la consiguiente exclusión social. Esto permitió conocer en forma general las características más destacadas de su perfil.

La desocupación es el término que se emplea para personas en edad activa económicamente y que busca un empleo y no consigue. Para cualquier persona que acaba de perder su trabajo es problemático y más cuando hay una familia a cargo. Los efectos que produce el despido, intervienen dependiendo de los diferentes tipos de recursos psicológicos que cada persona pueda desarrollar, los procesos de adaptación involucrados y la forma particular de percepción de situaciones (Shah, 2000), es decir va a depender de la Resiliencia que poseen los seres humanos a la hora de quedar desempleado. Esto va a permitir la capacidad que tenga el ser humano para salir adelante.

La Resiliencia es una capacidad humana para hacer frente a las adversidades, superarlas y transformarlas en oportunidades (Grotberg, 1999). Este concepto tiene dos componentes importantes: la resistencia frente a la destrucción, esto es la capacidad de proteger la propia integridad bajo presión y la formación de conductas positivas para responder proactivamente en situaciones límites y ser fortalecido e incluso transformado (Vanistendael, 1995).

La Resiliencia es un enfoque útil para el trabajador despedido pues permite enfrentar la pérdida del empleo como un proceso de crecimiento y de cambio, de nuevos espacios para establecer relaciones sociales y de reconstrucción interior hacia nuevos horizontes de aprendizaje (Rutter, 1993).

La mirada del despido a través de la Resiliencia permite hacer frente a las adversidades, superarlas y salir de ellas fortalecido, o incluso transformado.

En este sentido, se favorece el auto aprendizaje, la capacidad de adaptación, el dominio de sí mismo y se minimizan potenciales efectos desestabilizadores en materias de stress, confianza, autoestima y de reinserción laboral.

La Resiliencia es una respuesta activa a esta necesidad, en un contexto cada vez más competitivo, individualista y de eficiencia. En este marco, es fundamental la adquisición y consolidación de habilidades interpersonales, relacionales y emocionales; todo esto para fortalecer un ser más integral en el ámbito personal y social. Cabe aclarar que no todos los seres humanos son fáciles o no puede poner en práctica su Resiliencia.

El despido afecta las relaciones con otros dentro de su entorno y fuera del él, hasta se pierde la sociabilización que se obtiene dentro de un ámbito laboral. De acuerdo a esto, se observa la ruptura o reducción de una serie de contactos en el medio social, la pérdida de amigos relacionados con el trabajo y en algunos casos el deterioro de las relaciones familiares. En el ambiente social, esta situación de protección favorece la construcción de una imagen de vulnerabilidad de la persona desempleada y refuerza una serie de prejuicios que influyen el auto concepto de incompetencia, ociosidad, comodidad y de falta de esperanza en el futuro (Kelvin y Jarret, 1985). Los conflictos familiares comienzan cuando hay una persona desocupada en la familia, la falta de dinero en el ámbito familiar vienen aparejados de peleas matrimoniales.

Este cambio en la estructura de vida cotidiana, favorece la inseguridad y la vergüenza del individuo. De esta forma, el contacto con amigos y familiares a través del apoyo emocional recibido, permite aminorar los efectos negativos del despido. Por el contrario, cuando las relaciones sociales próximas son débiles o conflictivas las consecuencias son negativas (Batt et al., 2001). Las personas en una situación como la mencionada anteriormente, se aíslan de sus seres queridos para evitar situaciones que pueden provocar malestar en el individuo, creyendo que estar desocupado o no conseguir empleo es vergonzoso.

Durante esta etapa, los modelos básicos de relaciones familiares favorecen la dependencia desde el punto de vista económico y psicológico.

La frustración y el pesimismo del individuo, potencian la resignación, apatía y el refugio en sí mismo. Esto se apareja con trasladar ese estado de ánimo, la negatividad a las cosas y su falta de realizar algún tipo de actividad a su entorno familiar y con su familia.

Un aspecto importante a mencionar, es el impacto del despido en la interacción familiar, el cual puede afectar los roles financieros dentro de los hogares. En general, en la dinámica de cada grupo familiar, existe un patrón de equilibrio de obligaciones y responsabilidades. Así, las demandas para cada miembro y la familia en su conjunto, se sitúan dentro de un sistema de juego de roles, el cual varía de acuerdo a los tipos de decisión, posición de los involucrados y otras variables externas como el estatus social y el ingreso.

Dentro de este sistema, el jefe de familia generalmente tiene responsabilidades centrales, tales como el control y provisión de los recursos financieros del hogar, por lo cual, si es despedido, tendrá un mayor impacto para el sistema (Appelbaum, Everard y Hung, 1999). Se demostrará más adelante que en este punto en particular hay diferencias entre un hombre desempleado y una mujer desempleada, ya que su accionar es diferente a la hora de sufrir un despido.

La pérdida de empleo es uno de los agentes estresantes más fuertes que existen, dado que el trabajo da sentido a la vida de muchas personas y es un punto central de su imagen y de su valoración social.

En los primeros momentos se experimenta la vivencia de un fracaso personal y puede experimentarse un cambio de carácter, volviéndose más amargo, dificultando los contactos sociales, lo que refuerza el aislamiento y perjudica la reinserción laboral.

Es una primera etapa caracterizada por el miedo, el escepticismo, la desorientación y la confusión. El despido afecta también a los que quedan en la empresa. Puede observarse cómo en ellos aumenta el estrés general debido a varios factores, como los sentimientos de pérdida por el compañero, o cierta indignación o malestar porque puede haber rediseños de la estructura, o incluso una mayor carga de trabajo. Los efectos sobre el clima y sobre la satisfacción laboral son nefastos: desconfianza, indignación, resentimiento y pérdida de lealtad hacia la empresa.

Las campañas de información sobre reestructuraciones y despidos, cuando son completas y oportunas, contribuyen a disminuir el malestar de los empleados.

El aumento de la competitividad y de la inseguridad en el empleo contribuye a agravar el problema relacionado con el stress. Las jornadas laborales y las exigencias excesivas afectan a la vida familiar; ascensos y promociones suelen ir acompañados de más responsabilidades y a veces de menos tiempo libre, junto con más presión. Recíprocamente, los conflictos y problemas personales y familiares afectan a la vida laboral repercutiendo negativamente en el rendimiento y en la satisfacción laboral.

El estrés laboral es un proceso escalonado que comienza con síntomas leves, como puede ser el cansancio o fatiga que no se alivia hasta que con el tiempo pasa a mayores.

Esto a las empresas les causa pérdidas que pueden ser enormes, comenzando por el absentismo, los accidentes laborales, las bajas médicas, el descenso en la productividad, el desánimo y abandono de la profesión, el mal clima laboral o los conflictos del trabajo.

Hay tipos especiales de estrés laboral, que Martínez Selva identifica de mayor importancia en los últimos años, entre ellos: Desgaste Profesional o Burn-out: Es una variante grave del estrés laboral, le sucede a muchas personas para las que el trabajo se ha convertido en una fuente continua de angustia e insatisfacción. Este síndrome se manifiesta en la persona a través de agotamiento, fracaso, impotencia, baja autoestima, nerviosismo, comportamiento agresivo, dolor de cabeza y taquicardia.

Otro tipo de Estrés es el Tecnológico, el cual deriva de la implantación de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el trabajo. En algunos profesionales, el equivalente de esta variante es la obligación de estar al día en los últimos avances si se quiere mantener el empleo o dar una mínima calidad de servicio. La tecnología así como beneficia muchísimo al ser humano ya sea

en máquinas que eviten esfuerzos físicos o que facilite la labor, también es una herramienta de doble filo al ir avanzando y dejar sin empleo a las personas.

También se ve el estrés derivado del trabajo repetitivo o monótono con el ordenador que sería una forma más de estrés por aburrimiento. La rutina laboral es una causa de estrés en el individuo.

Dos encuestas realizadas en la Unión Europea (UE) han puesto de manifiesto que 147 millones de trabajadores del mercado de trabajo de la UE se ven confrontados a diversas exposiciones («estresores») de los que se sabe, o se tiene la firme sospecha, que son generadores de estrés y de enfermedad. El estrés se produce por la mala adecuación entre la persona y su trabajo, por los conflictos entre nuestros roles en el trabajo y fuera de él, y por no tener un nivel razonable de control de nuestro propio trabajo y de nuestra propia vida.

El estrés en el trabajo puede derivarse de múltiples factores.

Entre los más habituales figuran:

Exceso y/o falta de trabajo.

Tiempo inadecuado para completar el trabajo de modo satisfactorio para nosotros y para los demás.

Ausencia de una descripción clara del trabajo, o de la cadena de mando.

Falta de reconocimiento o recompensa por un buen rendimiento laboral.

No tener oportunidad de exponer las quejas.

Responsabilidades múltiples, pero poca autoridad o capacidad de tomar decisiones.

Superiores, colegas o subordinados que no cooperan ni nos apoyan.

Falta de control o de satisfacción del trabajador por el producto terminado fruto de su trabajo.

Inseguridad en el empleo, poca estabilidad de la posición.

Verse expuesto a prejuicios en función de la edad, el sexo, la raza, el origen étnico o la religión.

Exposición a la violencia, a amenazas o a intimidaciones.

Condiciones de trabajo físico desagradables o peligrosas.

No tener oportunidad de servirse eficazmente del talento o las capacidades personales

Posibilidad de que un pequeño error o una inatención momentáneos tengan consecuencias serias o incluso desastrosas.

Según la Guía sobre el estrés realizada por la Comisión Europea (1999), el apoyo social es muy importante para combatir el estrés, muchas veces es lo única que existe. Éste se basa en la creación, mantenimiento y utilización de todo tipo de redes sociales, constituidas por familiares, amigos, vecinos, compañeros de trabajo, socios de un club, etc. Estas redes son fuentes de información, consejo o ayuda que en un momento dado puede ser esencial para salir de un problema o para atenuarlo. El principio general es que cuanto más apoyo social existe, menor es el estrés que se sufre. No siempre los efectos de las redes sociales son favorables y ellas mismas pueden pasar a constituir fuentes de estrés.

También cabe destacar que muchas veces es tal la depresión y el stress que se sufre que afecta las relaciones personales o dificulta la relación de pareja, generando así muchas discusiones y malestares entre ellos.

Para esta investigación se va a tener en cuenta el Modelo de la Ocupación Humana. Para el Modelo de la Ocupación Humana (MOHO) los profesionales de la salud no debemos olvidar que los seres humanos actúan en base a tres componentes o subsistemas interrelacionados:

El Subsistema Volición: es el nivel más alto, es el responsable de elegir e iniciar el comportamiento ocupacional. Consiste en energía e impulsos innatos y adquiridos para actuar de ciertas maneras, la función es iniciar la acción.

El Subsistema de Habitación: representa el nivel medio, sirve a la organización del comportamiento Ocupacional en patrones o rutinas, su función es regular los patrones de acción que son el output del sistema y así mantener dicho orden.

Por último, el Subsistema de ejecución que ocupa el nivel más bajo, y hace posible la realización hábil de las ocupaciones. Su estructura consiste en las capacidades básicas para la acción, llamadas habilidades. Su función es producir el comportamiento solicitado por los subsistemas superiores. (Kielhofner, 2004).

Este marco conceptual ve a los seres humanos como un sistema abierto y dinámico, resaltando el comportamiento ocupacional como un proceso organizador (Kielhofner, 2004).

La terapia ocupacional busca que las personas se desempeñen de manera competente y satisfactoria en ocupaciones significativas. Uno de los conceptos claves para nuestra disciplina es el equilibrio ocupacional, Gómez (2006) en Montenegro et al. (2008).

Otros, como Johnson, Borell y Sadlo (2003) describen el equilibrio del tiempo entre trabajo, juego, descanso y sueño en la vida humana.

El desequilibrio ocurre, dice Wilcock (1998) en Montenegro et al. (2008); porque el involucramiento en las ocupaciones falla en cubrir necesidades físicas, sociales, mentales o de descanso.

Como lo menciona el MOHO, es importante que el Terapeuta Ocupacional trabaje con el desafío justo, los puestos de trabajo deberán ser acordes a las capacidades de los trabajadores.

No podemos dejar de mirar al trabajador como un todo, de manera holística, teniendo en cuenta sus capacidades, habilidades, intereses, educación, formación profesional, contexto, historia ocupacional, entorno familiar y social.

Con el Modelo mencionado anteriormente, también se tiene en cuenta la motivación intrínseca del individuo y la angustia.

La pérdida del trabajo significa para el ser humano la pérdida de status, presenta angustia, la sensación de vacío según, Miguel de Uña Mateos. Ángeles Auset y Rosa Diez. En el desempleo como factor de stress. Por lo tanto, al tener este déficit, el ex empleado pierde la capacidad de sociabilización que se da en ese ámbito.

Hay forma de prevenir situaciones de estrés en el ámbito laboral o en la desocupación y/o desempleo de una persona.

La intervención del T.O. puede darse dentro y fuera de la empresa de manera preventiva, ya sea para el despido y su consecuente estrés laboral, generando programas de:

❖ Reconversion laboral:

Es un proceso que comprende acciones coordinadas de asesoramiento, evaluación, capacitación, entrenamiento y seguimiento, que tiene como objetivo la reincorporación al mercado laboral y/o la readaptación de una persona (en este caso despedida) a un nuevo puesto de trabajo con requerimientos para los cuales se encuentre preparada. Entra dentro del proceso de reconversión laboral los subprocesos de:

- * Orientación vocacional
- * Formación laboral
- * Fortalecimiento del trabajo
- * Reinserción laboral
- * Asesoría laboral

❖ Rehabilitación laboral o profesional:

Es la última etapa del proceso de rehabilitación funcional y tiene por finalidad reintegrar a un trabajador a su desempeño laboral, el cual fue interrumpido por un accidente o enfermedad (en este caso stress).

Dentro del proceso de rehabilitación laboral se encuentra:

- * Rehabilitación funcional y laboral.

El rol del terapeuta ocupacional aparecerá cuando aquellos trabajadores que: han sido despedidos, o que quedaron obsoletos con respecto a la tecnología, o en la implementación del uso de herramientas nuevas en el sector en el que se encuentra trabajando, o porque el trabajador necesite una reubicación del puesto (dentro o fuera de la empresa).

El terapeuta Ocupacional tiene como función realizar análisis organizacionales o institucionales (AO) con el objeto de conocer el funcionamiento de la institución y ver si esta corresponde o no al perfil de la persona que ha quedado desempleada.

Gracias al análisis ocupacional podremos determinar los perfiles de los puestos de trabajo y conocer cuáles son las competencias que deberían tener las personas a incorporarse.

En el proceso de selección del personal el Terapeuta el profesional más capacitado, debido a la formación que posee sobre la persona como ser integral y de las ocupaciones humanas como paradigma fundamental del desempeño ocupacional.

Las evaluaciones relacionadas con el puesto de trabajo pueden ser:

listado de roles e intereses.

El análisis ocupacional (AO). Es una herramienta que actúa como recurso básico. Es un proceso de recopilación de datos.

Muestras de trabajo o pruebas ocupacionales.

Funcionales

Perfil de la personalidad laboral.

Evaluación de roles.

Cuestionario volitivo e impacto ambiental.

Evaluaciones ambientales.

Dinámicas grupales.

Los análisis de puestos de trabajo sirven como base de los siguientes procesos y subprocesos de la terapia ocupacional:

- * Orientación vocacional o profesional.
- * Formación y entrenamiento laboral o profesional.
- * Selección de personal.
- * Evaluación de desempeño.
- * Recalificación profesional.

- * Rehabilitación laboral.
- * Reconversión laboral.
- * Diseño de evaluaciones y pruebas ocupacionales o muestras de trabajo.
- * Programas de fortalecimiento del trabajo.
- * Análisis y reingeniería de los procesos de trabajo.

Formaciones laborales reales y seguimientos concretos de manera que el trabajador no solo obtenga el puesto de trabajo, sino que lo sostenga en el tiempo. Estas formaciones deben ser llevadas a cabo como verdaderos simulacros, dictadas por formadores capacitados. Al finalizar las mismas inmediatamente el trabajador será ubicado en el puesto de trabajo de manera de no perder información recibida en la formación.

No está exento de un despido, pero con lo mencionado anteriormente o las diferentes capacitaciones o formaciones laborales, podrá conseguir un empleo de manera más rápida y eficaz.

Es importante disfrutar del Ocio y de actividades de interés que genera la persona, tener mejor y mayor predisposición tanto a nivel familiar como laboral. Las personas necesitan de un espacio personal y de una vida emocional propia fuera del trabajo. No se debería invertir todo el tiempo y esfuerzo en la vida laboral, sino invertir el tiempo también en hacer cosas que le interesen y que le generen placer sin un rédito económico. El individuo debe tener un equilibrio entre las diferentes áreas.

Tipo de investigación:

Se trata de un estudio de tipo cualitativo, con diseño no experimental, de corte transversal, descriptivo correlacional, con una muestra por conveniencia. (Sampieri, 2016).

El diseño no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Se observa los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.

Los estudios transversales, recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia o relación en un momento dado.

El enfoque cualitativo Utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación.

Los datos cualitativos son la evidencia o información simbólica verbal, audiovisual o en forma de texto e imágenes.

Para que un objeto sea investigado en un enfoque cualitativo debe tener uno o varios de los Sigüientes atributos: Densidad Subjetiva, Abstracción, Complejidad e intolerancia social.

- ★ Densidad subjetiva: Es la fuerza del conjunto de vivencias, emociones, fantasías, temores, etc. Que hacen que sean difíciles de transmitir. Se ven atravesadas por valores y significados.
- ★ Abstracción: Objetos abstractos como la libertad, el amor, el sentido a la vida.
- ★ Complejidad: Un objeto es complejo cuando está conformado por múltiples factores interactuantes como procesos de cambio, toma de decisiones, etc.

El enfoque descriptivo puede llevar o no una hipótesis, ya que su propósito es fundamentalmente caracterizar un fenómeno o una situación, definir sus aspectos centrales. El fin de este estudio es describir, caracterizar situaciones, decir como es y cómo se manifiesta determinado fenómeno, especificar las propiedades centrales de personas, grupos, comunidades, etc. de la manera más precisa. Su objetivo no es relacionar estas variables, aunque podrían ofrecer la posibilidad de ciertas predicciones rudimentarias. Muchas veces los estudios descriptivos dan lugar a estudios correlacionales.

El enfoque correlacional mide el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables, en un contexto en particular.

Primero se miden las variables que se pretenden observar, luego se constata si están o no relacionadas, para luego analizar el tipo de correlación. Si no se constata la correlación entre las variables, indica que varían sin seguir un patrón sistemático entre sí.

De lo contrario, se observa una correlación entre ellas, habría una base para predecir.

El fin principal de estos estudios es saber cómo se puede comportar una variable conociendo el comportamiento de otras relacionadas.

Sujeto:

La muestra utilizada para esta investigación fue: 11 personas de entre 25 y 55 años (5 hombres y 6 mujeres) de nacionalidad argentina, que han sido desempleadas en un lapso no mayor a 12 meses y que tuvieran familias a cargo.

Quedaron excluidas de la muestra las personas que no cumplieran con la edad requerida, que tuvieran otra nacionalidad, que no tuvieran familias a cargo, que no recibieron planes sociales o ayuda del estado y que no tuvieran pensiones o ayuda económica.

Diseño Muestral:

Se empleó el registro de cambios en la participación ocupacional realizado por la investigadora, se trata de un baremo que evalúa los cambios percibidos por estas personas a partir de la pérdida laboral.

El parámetro de evaluación cualitativa, se organiza en relación a las áreas ocupacionales de desempeño: Autocuidado, Ocio y Tiempo Libre, Productividad y Descanso y Sueño. Para evaluar a la muestra se le realizaron una serie de preguntas a través de un cuestionario, en las que las personas debían responder como percibían los cambios en las áreas mencionadas anteriormente, y señalar el símbolo que consideraban acorde a su participación ocupacional con respecto a su stress laboral. El cuestionario se implementó en varias sesiones con las personas voluntarias a participar de la investigación en curso. Fueron cinco encuentros de aproximadamente 3 personas por encuentro. Los voluntarios fueron reclutados, una parte, de un estudio jurídico laboral y otra parte por sugeridos de personas conocidas de la investigadora.

A continuación, se adjunta el instrumento de evaluación que se implementó en este trabajo de investigación.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se empleó el registro de cambios en la participación ocupacional diseñado por Cintia N. Díaz en su tesis de grado “Participación Ocupacional y estrés en padres de recién nacidos internados en Unidades Neonatales”, se trata de un baremo que evalúa los cambios percibidos por las madres a partir de la internación de su hijo recién nacido en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales.

El parámetro de evaluación ha sido modificado para que pueda adaptarse a esta investigación cualitativa, el mismo se organiza en relación a las áreas ocupacionales de desempeño: Autocuidado, Ocio y Tiempo Libre, Productividad y Descanso y Sueño. Se emplea símbolos para establecer cada área.

- = (No percibe cambios)
- + (Percibe cambios incrementales en esa área)
- (Percibe una merma en las ocupaciones que componen esa área)
- No (Las ocupaciones del área han disminuido al punto de desaparecer)

Para un mejor entendimiento de las áreas que se desean evaluar, se le lee a la población seleccionada las diferentes definiciones:

Autocuidado: se refiere al conjunto de actividades relacionadas con las tareas básicas cotidianas necesarias para el cuidado de usted mismo, su persona y su cuerpo.

Productiva: Incluye actividades necesarias para participar en un empleo remunerado o en actividades de voluntariado. (Mosey, 1996, p.341).

Ocio y Tiempo Libre: se refiere a una actividad no obligatoria que está intrínsecamente motivada y en la cual se participa durante un tiempo discrecional o libre, es decir un tiempo no comprometido con ocupaciones obligatorias tales como trabajo, cuidado propio o dormir. (Parham y Fazio, 1997).

Área descanso y sueño: incluye las actividades relacionadas con obtener el sueño y un descanso restaurador que apoyó la participación activa en otras áreas de ocupación. Incluye Descansar, dormir, prepararse para el sueño, participación en el sueño.

A continuación, se adjuntará la evaluación a utilizar para esta investigación.

Anexo: Hoja de Registro Participación Ocupacional**Nombre y Apellido:****Edad:****Sexo:****Nacionalidad:****Ocupación:**

Realice un círculo al símbolo que considere correcto.

Con respecto a su Tiempo libre:

= (no percibe cambios)

+ (percibe cambios incrementales en esa área)

- (percibe una merma en las ocupaciones que componen esa área)

No (las ocupaciones del área han disminuido al punto de desaparecer)

Con respecto a Autocuidado:

= (no percibe cambios)

+ (Percibe cambios incrementales en esa área)

- (percibe una merma en las ocupaciones que componen esa área)

No (las ocupaciones del área han disminuido al punto de desaparecer)

Con respecto a su Productividad:

= (no percibe cambios)

+ (Percibe cambios incrementales en esa área)

- (Percibe una merma en las ocupaciones que componen esa área)

No (Las ocupaciones del área han disminuido al punto de desaparecer)

Con respecto a su Descanso y Sueño:

- = (no percibe cambios)
- + (Percibe cambios incrementales en esa área)
- (percibe una merma en las ocupaciones que componen esa área)
- No** (las ocupaciones del área han disminuido al punto de desaparecer)

¿Considera usted que ha cambiado sus roles a partir de su desempleo?

¿Siente que su participación en ocupaciones se ha desequilibrado desde la pérdida de su empleo?

¿Considera que su estado de ánimo ha cambiado en algo?

¿Considera que ha sufrido/ sufre estrés laboral? Si la respuesta es sí ¿Podría determinar cuál/cuáles fueron los detonantes?

Plan de Trabajo.

En primera instancia, a través de un contacto de la investigadora, se solicitó permiso al estudio de abogados especializados en laboral, encargados de llevar a cabo cada juicio laboral. Como requisito para poder acceder a realizar las entrevistas me fue solicitada la presentación de una carta de la Facultad detallando que tipo de investigación necesitaba realizar y cuál sería la población requerida (original y copia), DNI (original y copia) y una copia de la entrevista que quería realizar, todas las fotocopias quedaron en el sector de las/los voluntarias/os, se labró un acta donde se dejó asentada la imposibilidad de fotografiar a las residentes como así tampoco completar (con nombre y apellido si no lo deseaban) las planillas con los apellidos de las/os mismas/os.

Como segunda instancia, la investigadora se puso en contacto con cada persona para ofrecerles ser parte de la muestra, se les explicó sobre la investigación y en qué consistía, después de su aceptación se les solicitó que asistan a una hora y a un determinado lugar.

Se dividió la cantidad de personas en grupos de a 3 personas, aproximadamente por reunión, para no invadir el espacio cedido por los abogados para realizar dicho proyecto.

En la implementación de la entrevista, se tuvieron en cuenta estrategias que consisten en generar confianza y respeto hacia las personas involucradas. Para ello se las entrevistó para generar el vínculo necesario y la confianza para luego poder repartir la encuesta y que la puedan completar, ya habiendo explicado los ítems de la misma. Se les informó de antemano que solo con su consentimiento serán entrevistadas/os, que solo se les pedirá el nombre de pila y que la información obtenida formaría parte de un proceso de investigación de un trabajo de tesis para alcanzar el título de Licenciatura en Terapia Ocupacional.

En su totalidad todos estuvieron de acuerdo. No hubo objeciones al respecto y completaron en tiempo y forma los cuestionarios.

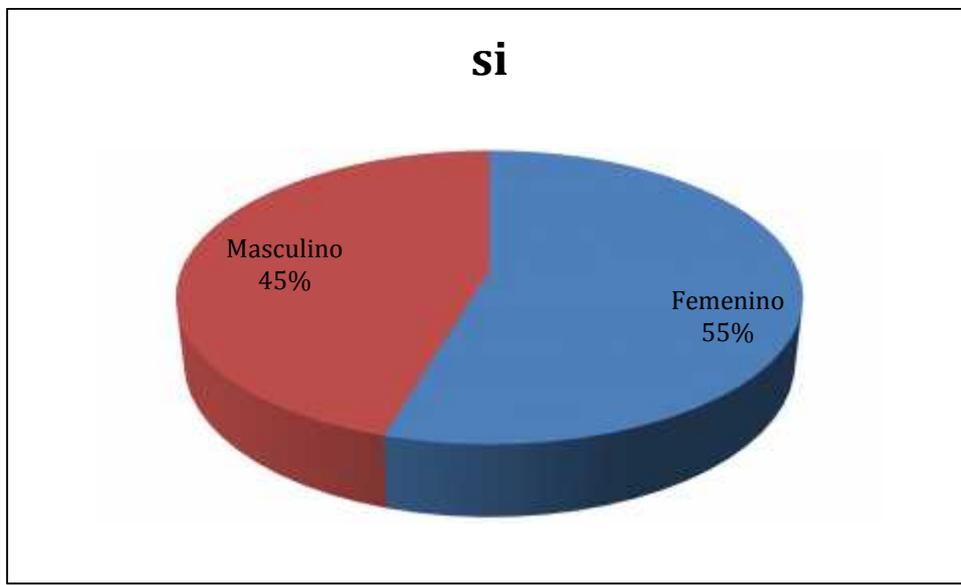
Resultado:

A continuación, se detalla los resultados de la muestra con un cuadro que muestre las diferencias en cada área evaluada entre masculino y femenino. Luego se visualizarán unos gráficos para mejor comprensión. Para finalizar unos gráficos comparativos que demuestra de qué manera le afecta a la mujer el desempleo y cómo le afecta al hombre. Cabe aclarar que en algunos cuadros hay diferencia más pronunciadas en las encuestas que realizó el sexo femenino más que el masculino, ya que en esta muestra hay más mujeres desocupadas que hombres.

Vamos a plasmar a continuación los indicadores de la investigación que son el estrés y el estado de ánimo producto de su inestabilidad laboral luego se reflejaran los resultados de los ítems evaluados. Comenzamos a detallar el primer cuadro de la entrevista y los resultados fueron los siguientes:

ESTRÉS

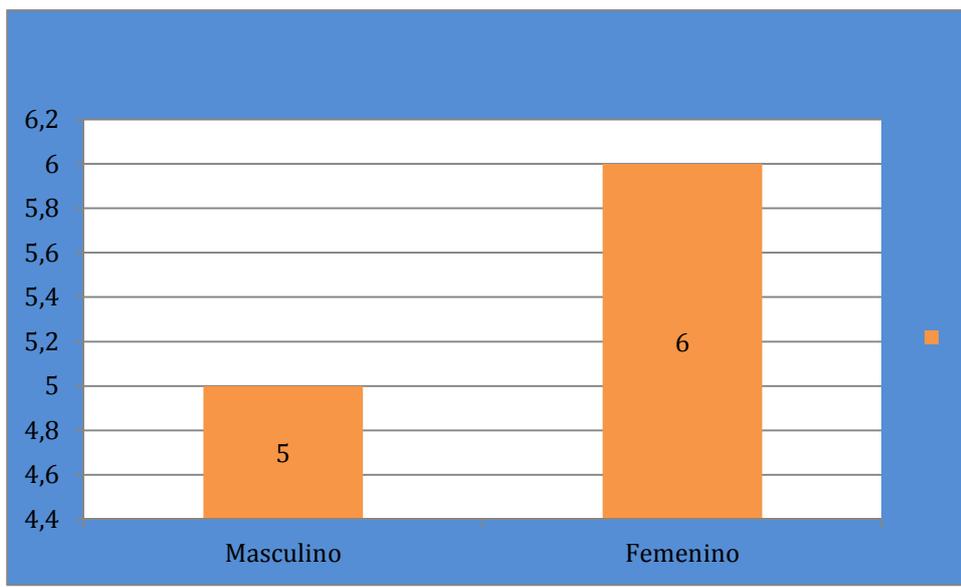
| | |
|-------------------------|------------------|
| | <u>SI</u> |
| <u>FEMENINO</u> | <u>6</u> |
| <u>MASCULINO</u> | <u>5</u> |
| <u>TOTAL:</u> | <u>11</u> |



La respuesta a la pregunta de la evaluación aplicada fue afirmativa en su totalidad. Este grafico demuestra que el 100% de las personas sufren estrés. Un 55% en mujeres y 45% en hombres. Es decir el total de la muestra padece estrés laboral. No solo sufren estrés por cursar esta situación de estar desempleados/as, sino también sufrieron estrés laboral por diferentes causas en ese ámbito ya sea por avances tecnológicos, competencia, presión, exigencia laboral, maltrato, etc. En todos los casos no había una contención o solución a dichos problemas por parte del empleador.

ESTADO DE ÁNIMO

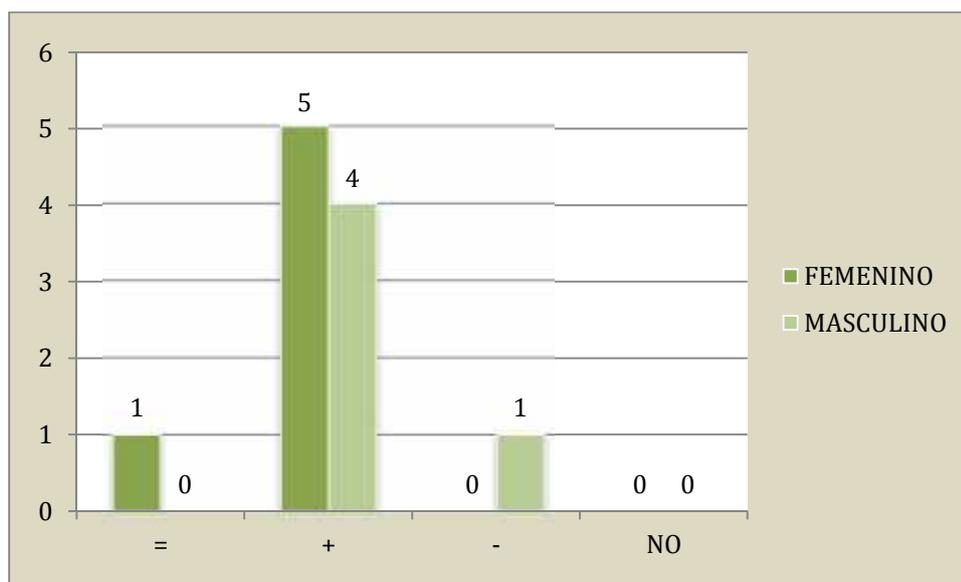
| | <u>Masculino</u> | <u>Femenino</u> |
|---|------------------|-----------------|
|  | 5 | 6 |



El estado de ánimo de las personas de la muestra disminuye considerablemente ante la situación de estar desocupado/a. El 100% de todos los integrantes coinciden en este ítem. Se vinculan estos dos indicadores (el estrés y el estado de ánimo), y afectan al individuo tanto que va a depender del sostén que tengan y la Resiliencia; 5 hombres y 6 mujeres refieren que a causa de su estado de ánimo, su motivación intrínseca es casi nula.

OCIO Y TIEMPO LIBRE (tiempo no comprometido con ocupaciones obligatorias)

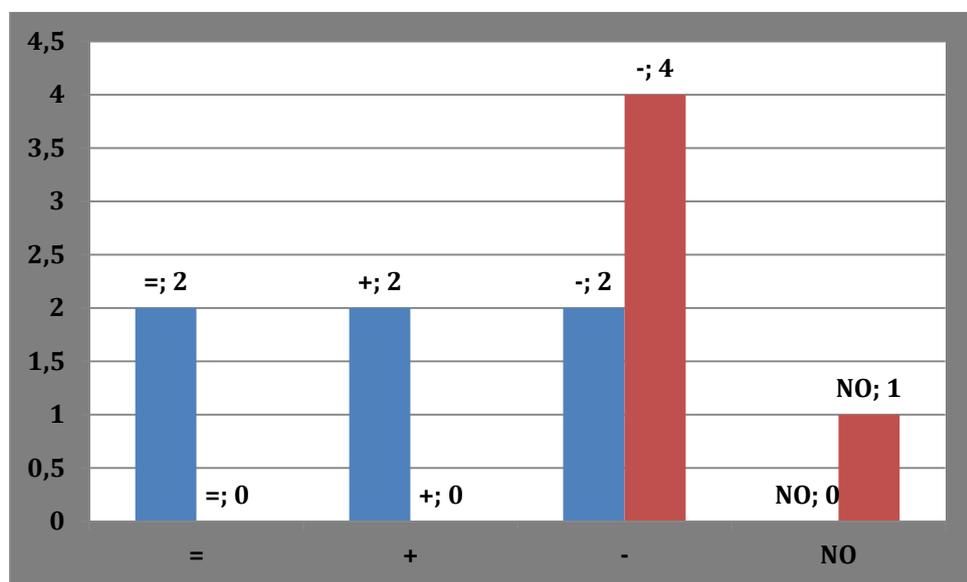
| | = | + | - | NO |
|-------------------------|---|---|---|----|
| <u>FEMENINO</u> | 1 | 5 | 0 | 0 |
| <u>MASCULINO</u> | 0 | 4 | 1 | 0 |



En ambos sexos hay un aumento de ocio y tiempo libre, lo que se observa en el gráfico es que de 6 mujeres, 5 tuvieron un incremento en esta área, y 1 mujer no percibió cambios antes de estar desempleada. En el cuadro se observa que 4 de los 5 hombres de la muestra tuvieron un aumento de Ocio y Tiempo Libre. El incremento de ocio y tiempo libre es notable en la mujer y en el hombre por estar desempleados. Todos los integrantes de la muestra tienen más tiempo libre y de ocio, la pérdida de trabajo deja un mucho espacio y se encuentran con la situación de no saber cómo realizar una ocupación o como aprovechar el tiempo.

AUTOCUIDADO (Aseo e higiene personal)

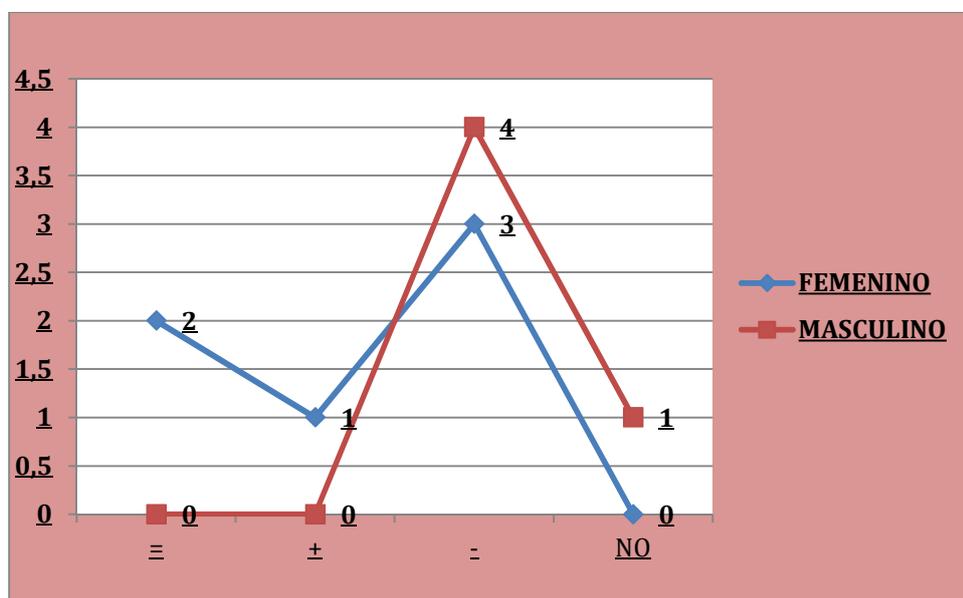
| | = | + | - | NO |
|-------------------------|---|---|---|----|
| <u>FEMENINO</u> | 2 | 2 | 2 | 0 |
| <u>MASCULINO</u> | 0 | 0 | 4 | 1 |



En el caso de las mujeres la mayoría mantiene el desempeño ocupacional en el área de auto cuidado, en un 33.33 % de los casos, un 33.33 % respondió que había disminuido el desempeño en el auto cuidado y un 33.33 % que hubo un incremento en esta área. En el hombre disminuyó considerablemente su desempeño. En el sexo masculino se observa que hay más depresión y por ende se dejan de ocupar del aseo e higiene personal. En el sexo femenino se visualiza un equilibrio en los valores y estos resultados dependen de las edades. En la entrevista las mujeres que respondieron que incremento su desempeño en el auto cuidado o se mantuvo igual son las que tenían menor edad. Afecta más la desocupación a las personas de mayor edad que en las de menor edad, por ende su auto cuidado también es de manera diferente en este caso.

PRODUCTIVIDAD (trabajo remunerado y no remunerado)

| | = | + | - | NO |
|------------------|---|---|---|----|
| <u>FEMENINO</u> | 2 | 1 | 3 | 0 |
| <u>MASCULINO</u> | 0 | 0 | 4 | 1 |

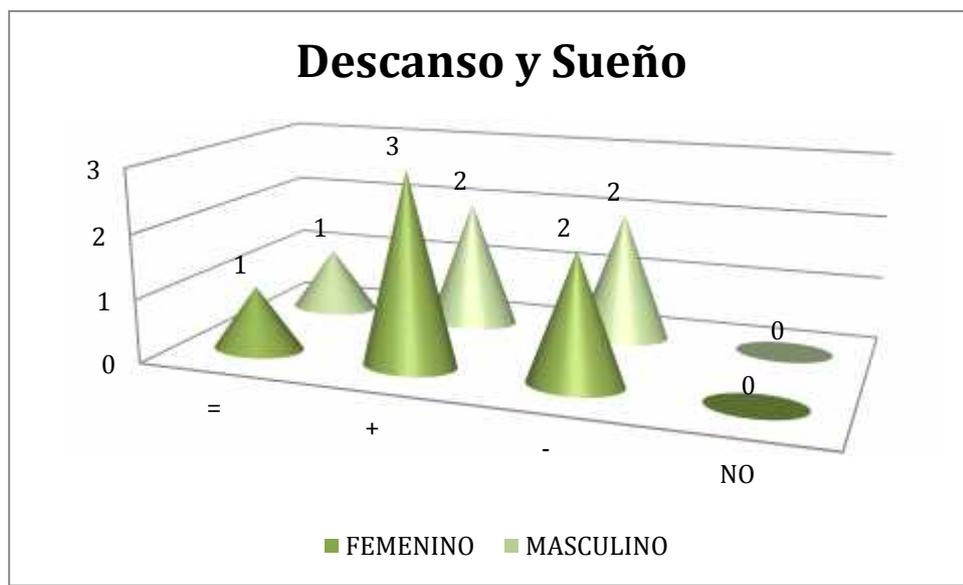


Estos resultados son basados en la evaluación realizada y en el dialogo que se realizó con cada una de las personas de la muestra. Las mujeres al quedar desempleadas refieren que con familia cargo “salen a buscar changas”, muchas de ellas realizan tareas domésticas o trueques. En el hombre se observó que hay una disminución o pérdida de esta área. Un integrante de la muestra padece de depresión. La productividad, en ambos sexos disminuye por falta de ingresos económicos en el hogar. En el caso del sexo masculino se visualiza que uno del sexo masculino, no tiene productividad y las otras 4 personas masculinas, consideran que disminuyo su desempeño en esta área ocupacional.

En el caso de las mujeres dos de ellas mantienen su productividad y una refirió que aumento su desempeño. En cambio 3 de ellas tuvieron menos productividad que antes.

DESCANSO Y SUEÑO (Descansar, dormir, prepararse para el sueño, participación en el sueño)

| | = | + | - | NO |
|-------------------------|---|---|---|----|
| <u>FEMENINO</u> | 1 | 3 | 2 | 0 |
| <u>MASCULINO</u> | 1 | 2 | 2 | 0 |

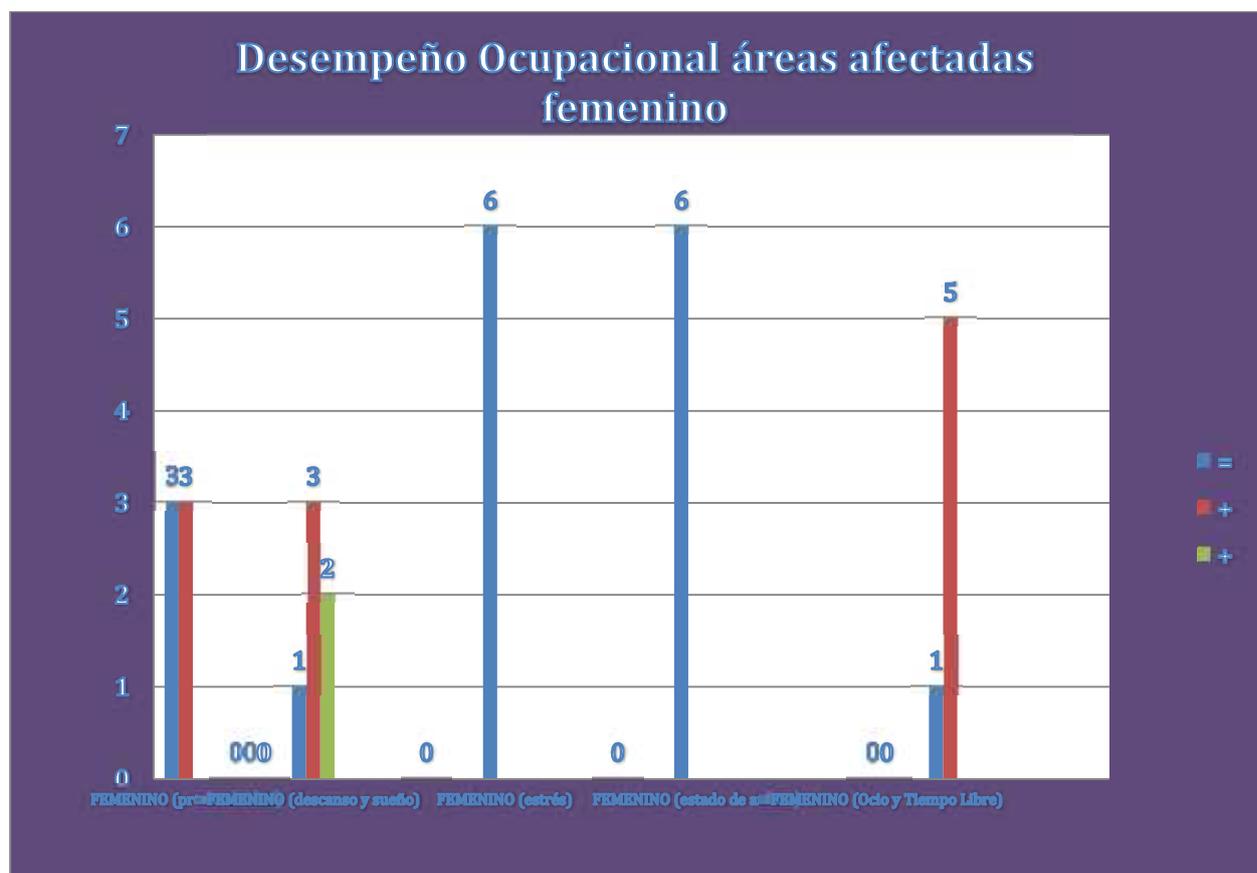


Al realizar la estadística de este ítem surgió que hay una variedad de respuestas, ya que personas de la muestra, al tener tiempo libre dormían y descansaban en exceso y otros sufrían insomnio por la situación vivida. Dos de ellos solo mantenían su área de descanso y sueño intacta.

Se observó lo siguiente en el gráfico: 3 mujeres aumentaron las horas de sueño y descanso, 2 de ellas no pueden descansar bien y no concilian el sueño, disminuyendo su desempeño en esa área y 1 mujer descansa igual que antes. En el caso de los hombres, dos de ellos no descansan o duermen menos, refieren no poder dormir adecuadamente o duermen entre cortado despertándose durante la noche. Dos hombres descansan o duermen más de lo estipulado y uno se mantiene estable en esta área. En este caso los hombres que duermen más comentan que desean dormir todo el día, padeciendo un pico de depresión.

RESULTADO COMPARATIVO FEMENINO

Este grafico comparativo trata de demostrar el desempeño ocupacional, que áreas se ven más afectadas en sexo femenino y como están afectadas esas áreas por el estrés.



Características que se dan en una mujer desempleada:

Las áreas más afectadas en las mujeres son: Ocio y tiempo libre, descanso y sueño, Productividad y hay una disminución en su estado de ánimo y padecen estrés. El desempeño ocupacional es más afectado en estas áreas ocupacionales.

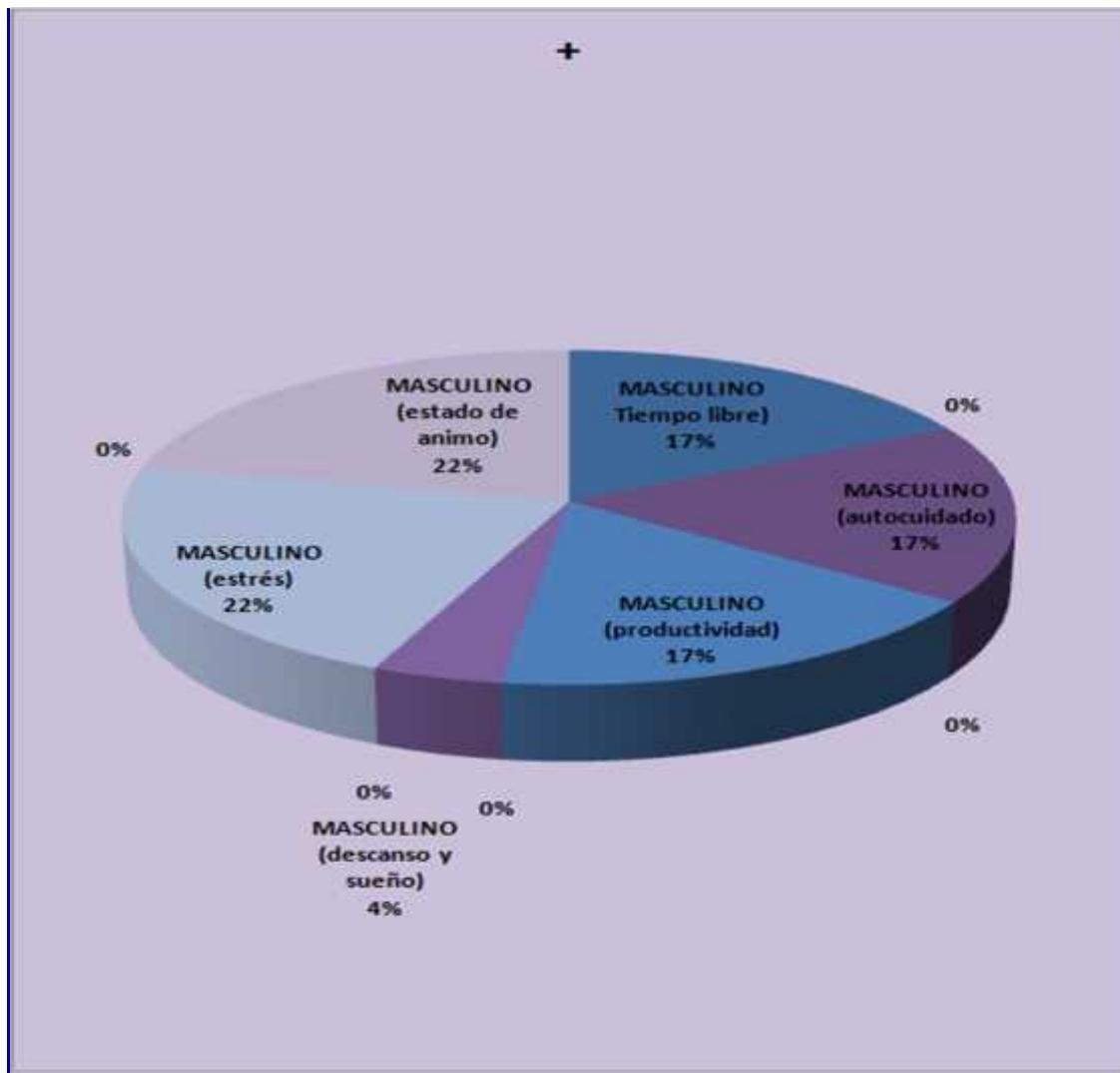
En el cuadro comparativo de los hombres, muestra similitudes y diferencias con las mujeres que detallaremos a continuación.

RESULTADO COMPARATIVO MASCULINO

Como información adicional se adjunta un gráfico comparativo de las áreas ocupacionales que más están afectadas en el sexo masculino, ante un episodio de estrés por padecer desocupación o desempleo.

Se quiere hacer referencia con estos gráficos, que se observó diferencia en cómo afecta, el estrés y su estado de ánimo, a los hombres y como afecta a la mujer. Por tal motivo se plasma en esta investigación los diferentes cuadros comparativos.

El siguiente grafico demuestra, el déficit de desempeño ocupacional del hombre en las siguientes áreas.



En este caso el hombre se ve más afectado en todas las áreas cuando le toca vivir la situación de la pérdida de un trabajo. Sufre un déficit en su desempeño ocupacional. Disminuye su motivación intrínseca para realizar las ocupaciones.

Discusión:

Habiendo obtenido los resultados de la muestra, se verificó la hipótesis inicial acerca de “el estrés producto de la desocupación, afecta las actividades de la vida diaria”

Hubo modificaciones en el desempeño de las diferentes áreas planteadas anteriormente. Se observa que hay un aumento considerable de tiempo libre en ambos sexos, con la diferencia que en el sexo femenino buscaban ocuparlo en alguna actividad y el sexo masculino no.

De la totalidad de las personas evaluadas, 9 de ellos tuvo un incremento pronunciado de Ocio y tiempo Libre, las dos personas restantes o se mantuvieron igual o buscaron ocupar ese tiempo en algo.

En el auto cuidado la mayoría de las mujeres realizan de manera equiparada esa actividad, su desempeño es del 33,33% en cada punto, esto es comparado con lo que realizaban antes de estar desempleada. En cambio, en el hombre hay una disminución del auto cuidado en un 100% ya que 4 de ellos sufrieron un déficit y uno de ellos sufre depresión.

En el área de productividad el desempeño ocupacional en el hombre es en un gran porcentaje más bajo que en el que se visualiza en la mujer. La misma demuestra que dos mujeres mantienen su productividad a través de changas, trueques o trabajo doméstico, y tres de ellas disminuyeron en esta área ocupacional. A menor productividad más desequilibrio en las ocupaciones. En el área de descanso y sueño hay una equidad entre las personas que duermen mucho y las que tienen insomnio pero de una manera u otra se modifica esta área rotundamente. Hay una alteración del sueño y del descanso tanto en las mujeres como en los hombres.

Se comprobó estadísticamente que en el caso de los hombres se ven afectadas considerablemente las áreas de auto cuidado, productividad, tiempo libre y descanso y sueño.

En el caso de las mujeres se comprobó estadísticamente que las áreas afectadas son descanso y sueño, productividad y Ocio y tiempo libre.

Está de más aclarar que debido a la falta de trabajo, en una persona desempleada era esperable que en el área de tiempo libre haya un incremento y en el área de productividad una disminución, es decir, que hay mayor tiempo y Ocio y menor productividad. Al no haber un ingreso económico al

hogar, hay menos productividad por parte de la persona desocupada, por ende más tiempo libre, pasa a ser desmedido y apareja consecuencias. Si hubiera un equilibrio en las áreas no sería perjudicial tener espacio para el tiempo y el ocio, ya que suele suceder lo contrario, a las personas no les queda tiempo para esas áreas.

Con respecto a las preguntas seleccionadas en el cuestionario se observó que se sufre estrés tanto dentro de un trabajo como fuera de él. El 100% de las mujeres y de los hombres sufre estrés laboral.

Las respuestas fueron las mismas en el caso de toda persona que dio como afirmativo, si alguna vez sufrió estrés.

La tecnología, las exigencias dentro del ámbito laboral, la competencia desleal y el maltrato son las causas principales de un estrés o una renuncia por parte del empleado.

En todos los casos en la pregunta si “su estado de ánimo disminuyó o siguió igual” el resultado dio en un 100% que había disminuido. Por lo tanto el 100 % de la muestra, refleja que hubo una pérdida del estado de ánimo y que todas/os sufrieron estrés. La intervención de terapia ocupacional en el ámbito laboral disminuiría el estrés pre y post trabajo.

En dicha investigación nos encontramos que las personas en situación de despidos o desocupados tenían un rango de edad menor al esperado. En ese momento la investigadora decidió bajar el rango etario a 25 años de edad ya que se observó que no solo son madres y padres, sino que también les cuesta insertarse laboralmente.

La pérdida del empleo, limita a las personas en recursos y beneficios fundamentales para la satisfacción de necesidades, por lo que se ven forzadas a desarrollar estrategias de ajustes en sus condiciones de vida y a conseguir un empleo que repare la pérdida acontecida y sus consecuencias. Es parte del rol del Terapeuta Ocupacional, intervenir en el mantenimiento de las actividades básicas de la vida diaria (AVDB), debido al stress sufrido; son las/os primeras/os que se ven afectadas/os, en la búsqueda de un nuevo empleo acorde a las capacidades, características personales e intereses del trabajador y en la formación laboral de la persona. Es decir, una correcta orientación vocacional evitaría un futuro factor de estrés por encontrarse en un puesto laboral no acorde a las características e intereses de la persona.

El desempleo es un proceso de cambio personal, un acontecimiento que debe ser enfrentado con liderazgo. La manera de interpretar y de responder al desempleo es una fuente de construcción individual de la cual derivan procesos de crecimiento, fortalecimiento y proyección.

Para evitar el factor estresor a causa del despido, el trabajador debe ver a la situación como “una puerta que cierra (pérdida del trabajo), para entrar en una más grande (Descubrimiento de un nuevo puesto laboral)”. El T.O. abordará esta problemática desde una Orientación laboral y búsqueda de empleo acorde al trabajador.

Formación laboral real, análisis de los puestos de trabajo y análisis del desempeño ocupacional del trabajador.

Podemos llegar a la conclusión que, si bien el desempleo es un factor estresor común para ambos sexos, se han encontrado diferencias. En el caso de los hombres aparecen: la depresión, cambio de rol, un marcado sentido de inferioridad, falta de autoestima al momento de la pérdida del empleo.

Se observó que a mayor variedad y autonomía laboral corresponde mayor motivación intrínseca, y a falta de empleo o situación de desocupación hay menos motivación. Se evitará esta situación o disminuirá si se emplean intervenciones laborales desde terapia ocupacional.

Ellos mencionan que mientras mantenían sus empleos, conciliar la vida familiar y la laboral era todo un desafío, debido a la extensión de la jornada laboral, las horas extras, y los horarios de los cursos de formación y este desafío era por sí mismo fuente de estrés y de conflictos matrimoniales.

Por otro lado, en las mujeres, se pudo diferenciar entre una serie de condiciones socioeconómicas y otras derivadas de la maternidad, que se manifiestan en una tasa laboral femenina bastante inferior a la de los hombres. Las mujeres se encuentran enfrentadas a dos tendencias opuestas en la vida moderna: una tiene que ver con el cuidado de los hijos y la atención a la familia y la otra es el trabajo fuera de casa. Llegando a ser motivos de estrés mientras permanecían aún en sus puestos de trabajo.

En conclusión, en los hombres el despido y el stress son causa de una depresión, de una exigencia de patriarcado de llevar el sostén a su familia y no conseguir lograr eso. Esa frustración la trasladan a sus hogares. En cambio, en las mujeres se visualizó que ya se encuentran con stress por ocuparse no solo de un trabajo sino también de un hogar y manifiestan que al haber un despido ellas no

recaen en una depresión, sino que continúan ocupándose de un hogar, realizando trabajos no estables para el sustento de una familia.

Por lo tanto, se observó en esta investigación varios puntos que fueron apareciendo a lo largo de este proyecto, surgiendo así más preguntas, más ideas, más intervenciones, más soluciones, y más dificultades al mismo tiempo. Aunque no podemos resolver todas las incógnitas, es muy interesante tener en cuenta este trabajo para seguir investigando.

Propuesta:

Desde terapia ocupacional se propone que aumente la intervención de los profesionales en las empresas y servicios para evitar los despidos a través de programas de reconversión, recalificación y rehabilitación laboral.

Lo esperable sería que la/lo desocupada/o cuente con todas sus funciones ejecutivas trabajando de manera adecuada pudiendo autor regularse cuando sea necesario. Entendiendo a las funciones ejecutivas como al conjunto de habilidades y actividades que nos permiten planificar, jerarquizar ideas y establecer metas en función de un objetivo determinado, esta capacidad de inhibir distractores, para planificar estrategias en función de un objetivo, le va a permitir ser funcional y adaptarse de manera adaptativa. Si no se logra cumplir con estos objetivos la intervención de terapia ocupacional le proporcionará las herramientas necesarias para evitar el déficit en las áreas y el estrés.

Estoy convencida de que la mejor manera de realizar un aporte significativo a esta población, que se encuentra en un ambiente variable, ajeno al que estaban acostumbradas/os e impuesto de alguna manera por la situación que les tocó vivir, es realizar trabajos de Concientización y Difusión de la problemática, asistiendo u ofreciendo este servicio a todas las empresas o que el estado proporcione un control laboral o auditorías para respaldar al empleado ante situaciones como esta.

Estas propuestas se darán con el compromiso comunitario, intervención eficiente del estado y de políticas públicas con objetivos concretos, actividades frecuentes y trabajo transdisciplinario.

Bibliografía

- López Bohle, S. Análisis de los efectos del despido en los trabajadores Miguel A., De Uña M., Anteles M., Auset M., Diez M., El Desempleo como factor de stress Psicosocial un estudio comparativo del comportamiento en dos comunidades.
- López S., Efectos Individuales del Despido y la Resiliencia como Facilitador en la Búsqueda de Empleo
- Acuña Aguirre, E. (2004-12-28). Experiencias de desempleo: un estudio de casos. Disponible en <http://www.repositorio.uchile.cl>
- Coduti P, Gattas Y., Sarmiento S., Schmidt R. (2013) Enfermedades Laborales: Como afectan el entorno Organizacional.
- Guía sobre el stress relacionado con el trabajo, ¿la sal de la vida o el beso de la muerte? (1999).
- López, S. (2007) Efectos Individuales del Despido y la Resiliencia como Facilitador en la Búsqueda de Empleo.
- Esper, M. (2001) carpeta de trabajo- Teoría de Terapia Ocupacional, UNQ.
- Pavese, E. (1994) Discapacidad de origen laboral. Ed. Universidad.
- O.I.T (1994) Aptitudes, formación y readaptación profesional requerida para satisfacer las nuevas exigencias de los puestos de trabajo en el comercio y en las oficinas.
- Asociación Americana de Terapistas Ocupacionales (1995). Trabajo en proceso. La Terapia Ocupacional en Programas de Trabajo. Buenos Aires.
- O.I.T (1996). Cambiar para trabajar, Formar para cambiar, Reconversión laboral y certificación ocupacional.
- Iturbide, R., Serrano Mujika, U. (2004) Manual de Orientación Laboral para personas con discapacidad.
- <https://www.definicionabc.com/general/trabajo.php>
- <http://scielo.sld.cu>
- <http://www.informaciopsicologica.info>

ANEXOS