ÍNDICE

GUÍA PARA A PREVENCIÓN DO ESTRÉS

	Páxina
PRÓLOGO.	2
1. INTRODUCCIÓN.	4
2. LEXISLACIÓN APLICABLE.	4
3. TIPOS E CLASES DE ESTRESORES.	6
4. CARACTERÍSTICAS DAS SITUACIONS DE ESTRÉS.	6
5. FASES DE RESPOSTA DO ESTRÉS.	7
6. FONTES E TIPOS DE ESTRESORES LABORAIS.	8
7. CONSECUENCIAS DO ESTRÉS.	9
7.1. Consecuencias psicolóxicas.	
7.2. Consecuencias físicas.	
7.3. Consecuencias para a empresa.	
8. EVALUACIÓN DO ESTRÉS.	12
9. PREVENCIÓN DO ESTRÉS.	13
10. CÓMO CONTROLAR O ESTRÉS.	14
11. SÍNDROMES ESPECÍFICOS: “BURNOUT” E “MOBBING”.	15
12. CONCLUSIÓNS.	16
13. ANEXOS.	
13.1. Estresores laborais.	17
13.2. Listas de control.	19
13.3. Autoevaluación do nivel de estrés.	22
13.4. A túa escala de estrés.	23
BIBLIOGRAFÍA.	25

A sociedade moderna rebélase contra a rutina. Sen embargo, nos albores do capitalismo industrial, non era tan evidente que o capitalismo fora unha lacra. A mediados do século XVIII parecía que o traballo repetitivo podía conducir en dúas direccións diferentes: unha positiva e fructífera, outra destructiva. O lado positivo da rutina aparece descrito na gran *Enciclopedia* de Diderot (1751-1772); o lado negativo da xornada de traballo descríbese con tintes radicalmente distintos na *Riqueza das nacións* (1776) de Adam Smith.

Diderot cría que a rutina no traballo podía ser coma calquera outra forma de memorización; un mestre necesario. A especial dignidade da rutina, que aparece no Volume V da súa *Enciclopedia* dábase nunha época de cambio; as fábricas substituían a casa como centro físico da economía. O segredo do novo orden industrial radicaba para Diderot nas súas exactas rutinas, na repetición mecánica dunha tarefa. Opinaba que as rutinas sufrían unha evolución constante a medida que os traballadores aprendían a manipular e alterar cada estadio do proceso de producción; xogaban cos materiais, conseguían a "unidade da mente e de man" e o dominar a rutina e os seus ritmos a xente chegaba a domina-lo seu traballo e se tranquilizaba á vez. "Traballemos sen teorizar" di Martín no *Cándido* de Voltaire. Naturalmente, esto é so un ideal que hoxe non soa convincente, nin sequera contemplando os plácidos rostros dos traballadores que ilustran a súa *Enciclopedia.*

Adam Smith, pola súa parte, cría ca rutina emboutaba a mente e afogaban o espírito. A pesar de defender a liberdade do mercado era consciente do seu lado escuro, sobre todo no relativo a organización rutinaria do tempo no novo sistema económico. Smith recoñece que dividir as tarefas condenaría os individuos a un día mortalmente aburrido, onde realizarían unha minúscula porción de traballo hora tras hora. A rutina vólvese autodestructiva, por que os seres humanos perden o control sobre os seus propios esforzos e sobre o seu traballo. Por estas razóns, a rutina ameaza con aplacar o caracter do home nas súas mesmas raíces. A división de traballo e a súa repetitividade reprime, ó seu parecer, a solidariedade e outros moitos valores que só se reconquistarían rachando cá rutina.

A principios do século XX, cando Ford industrializou o proceso de producción, favoreceu o emprego dos chamados obreiros especializados, -que realizaban operacións en miniatura nas máquinas e que requirían pouco esforzo de pensamento e xuízo-, en detrimento dos artesáns cualificados. Esta maneira de entende-lo uso da máquina sentou as bases para que se fixeran realidades os temores de Smith. Por exemplo, Taylor cría que a maquinaria e o deseño industrial podían ser moi complexos, pero que non era necesario que os obreiros comprenderan esa complexidade. As penosas condicións de traballo e a defensa dos seus intereses provocou que os traballadores fosen despregando un complexo repertorio de técnicas de "sabotaxe". Por outra banda, os estudios dos psicólogos industriais demostraban que a productividade melloraba cando se trataba a os traballadores como seres humanos sensibles; estes perspicaces psicólogos sabían que podían suavizar os males da rutina, pero non eliminalos en esa "cárcere" de ferro onde o tempo xogaba un papel tan determinante.

"Tempos Modernos".- CHARLIE CHAPLIN

Os males da rutina tiveron a súa culminación na década dos 40 e 50. “A disciplina militar é o modelo ideal para a fábrica do capitalismo moderno” (Max Wéber). Todo traballo intelectual é apartado do taller, e os dirixentes do traballo perderon así o contacto físico ca “tropa”. No obstante, o resultado reforzou os males da rutina para o traballador de base, que só se ocupaba dos detalles e estaba apartado de toda decisión sobre o producto no que traballaba. Sen embargo, por aquela época a métrica do tempo fora converténdose en algo distinto dun acto de represión e de dominación practicado pola empresa en beneficio do crecemento dunha organización enorme. Intensas negociacións sobre os horarios preocupaban tanto ós sindicatos como a las direccións; o tempo rutinario dera lugar unha area onde os traballadores podían facer valer a súas reivindicacións, unha area para a adquisición de poder.

Na actualidade non estamos moi dispostos a pensar no tempo rutinario como unha conquista, pero dadas as tensións, os períodos de auxe e as depresións do capitalismo industrial, pode parecer como un mal menor. “ a rutina pode degradar, pero tamén pode protexer; pode descompoñer o traballo, pero tamén compoñer unha vida”. La resistencia a rutina no conduce, hoxe por hoxe, a revolución, polo que o vello debate entre Diderot e Smith segue vivo. O novo linguaxe da flexibilidade implica que a rutina esta desaparecendo dos sectores dinámicos da economía. Sen embargo a maior parte dos traballos (case que dous tercios) seguen a ser repetitivos. Se, como Diderot, cremos que ese traballo non ten por que ser intrinsecamente degradante, miraríamos as condicións de traballo e trataríamos que fora un escenario que favoreza o traballo xusto e digno. Se pola contra, consideramos a rutina como algo degradante en si mesma, entón atacaríamos á natureza mesma do proceso de traballo e a súa nai, e dicir, a man morta da burocracia.

Pode que en gran parte nos mova o desexo práctico dunha maior receptividade, productividade e beneficios do mercado, pero tal vez, non é necesario que sexamos capitalistas ambiciosos; podemos crer que á xente quere unha experiencia máis flexible, tanto no traballo como noutras institucións. Podemos crer nas virtudes da espontaneidade; nese caso, a cuestión sería ¿a flexibilidade, con tódolos riscos que comporta, remediará o problema que trata de atacar?. Aínda supoñendo que a rutina ten un efecto relaxante sobre o carácter, ¿cómo poderá a flexibilidade producir un ser humano máis comprometido?.

“A corrosión do carácter. Consecuencias persoais do traballo no novo capitalismo”. Richard Sennett.

GUÍA PARA A PREVENCIÓN DO ESTRÉS

1. INTRODUCCIÓN.

Con esta **guía para a prevención do estrés laboral**, pretendese cos traballadores coñezan o que é o estrés, qué características ten, qué tipo de respostas provoca nos traballadores a nivel físico, psíquico e de conducta e, por enriba de todo, que se teña conciencia de que existen uns métodos de avaliación do estrés e técnicas moi eficaces para superalo e manexalo axeitadamente.

O estrés e o síndrome de Burnout son uns dos riscos laborais máis importantes na actualidade, motivados polas novas esixencias do proceso de producción, onde un número menor de traballadores deben mellorar os resultados e estar preparados para constantes cambios e adaptacións.

O estrés pódese definir como a resposta fisiolóxica e de comportamento dun individuo que trata de adaptarse as presións de orixen tanto interno coma externo. Xurde cando se da un desaxuste entre a persoa, o posto que desempeña e a propia organización.

A Directiva Marco da Unión Europea, en materia de Seguridade e Saúde, obriga ao empresario a recoñecelos factores de estrés e a corrixilos.

Nesta guía, pretendese trasladala información e formación que requiren os profesionais, para coñecelo estrés e saber distinguir as alarmas de aviso que nos da o noso organismo.

2. LEXISLACIÓN APLICABLE.

A ergonomía y psicosocioloxía aplicada son disciplinas configuradas na lexislación vixente a través de numerosos textos, que anque diseminados, forman un todo que e necesario examinar. Non se pretende ser exhaustivo senón poñer de releve que a ergonomía y psicosocioloxía aplicada a prevención, neste caso no relativo o estrés, están incorporadas na lexislación vixente.

Os principios básicos que serven de base nesta materia infírense en textos normativos tan básicos como a Lei de Prevención de Riscos Laborais e o Estatuto dos Traballadores. Completan o desenrolo diversos textos normativos encadrados nos Reais Decretos que serviron para desenrolar regulamentariamente a LPRL.

CONCEPTOS	LEXISLACIÓN
PRINCIPIOS BÁSICOS	Lei 31/1995, LPRL, art. 15: ▪ "Adapta-lo traballo, os equipos e os métodos de traballo e producción a persoa con miras a atenúa-lo traballo monótono e repetitivo, e reduci-los efectos do mesmo na saúde". ▪ "Planifica-la prevención integrando a técnica, a organización, as condicións de traballo, nas relaciones sociais e a influencia dos factores ambientais". ▪ "O empresario terá en consideración as capacidades dos traballadores en materia de Seguridade y Saúde no momento de encomendárlle-las tarefas".
	R. D Lei 1/94, Lei Xeral da Seguridade Social, Art. 123 "Tódalas prestacións económicas que teñan súa causa en accidente de traballo o enfermidade profesional, aumentarán dun 30 a un 50%...cando non se observaran as medidas elementais de salubridade o as de adecuación persoal a cada traballo".
XORNADA E RITMO DE TRABALLO	R.D Lexislativo 1/1995, Estatuto dos traballadores, art. 24 y 36: ▪ Xornada nocturna. ▪ Traballo a turnos. ▪ Ritmos de traballo. ▪ Xornadas especiais.
LUGARES DE TRABALLO	R.D 486/1997, sobre Lugares de Traballo: ▪ Espacios de traballo, Anexo I- "...os traballadores realicen seu traballo....en condicións ergonómicas aceptables". ▪ Condiciones Ambientais, Anexo III- Condiciones Xerais, Temperatura, Humidade e Ventilación. ▪ Iluminación, Anexo IV- Condiciones xerais, nivel de estrés e distribución.
PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN	R.D 488/1997, Pantallas de Visualización, art. 3 y 4: "...o empresario deberá avaliar os riscos e asegura-lo dereito a unha vixilancia adecuada da súa saúde tendo en conta os riscos para a vista e problemas físicos e de carga mental e o posible efecto a maiores o combinado dos mesmos e a eventual patoloxía acompañante".
MÁQUINAS	R.D 1435/1992, de Máquinas, Anexo I: "Nas condiciones previstas de utilización, reducirase o mínimo posible a molestia, a fatiga e a tensión psíquica (estrés) do operador....".

A falla de adecuación do traballo a persoa está tipificada como infracción administrativa nos artigos 47 y 48 da LPRL.

INFRACCIÓNS GRAVES 250.001-5.000.000 pts	▪ A adscripcións dos traballadores a postos onde as condiciones sexan incompatibles coas súas características persoais. ▪ Falta de correspondencia entre estados o situacións transitorias do traballador e as esixencias psicofísicas dos postos de traballo.
INFRACCIÓNS MOI GRAVES 5.000.001-100.000.000 pts	▪ A adscripción dos traballadores a postos de traballo, onde as características, elementos o axentes atenten contra a súa saúde física, psíquica ou mental e leven risco grave e inminente.

3. TIPOS E CLASES DE ESTRESORES.

Emprégase o termo de "estresor ou situación estresante" para referirse ó axente perturbador tanto interno coma externo, estímulo ou situación, que provoca unha resposta de estrés no profesional. Posto que calquera cousa se pode converter circunstancialmente nun estresor sería imposible elaborar unha lista exhaustiva destes, polo que se fai preciso establecer diferentes clasificacións.

Os estresores, de forma moi xeral, poden considerarse en dous grandes grupos tendo en conta como inciden na persoa:

- Psicosociais. Poden xerar estrés polo significado que a persoa lles asigna.
- Bioxénicos. Situacións que pasan a ser estresores pola súa capacidade de producir determinados cambios bioquímicos ou eléctricos que automaticamente disparan a resposta de estrés.

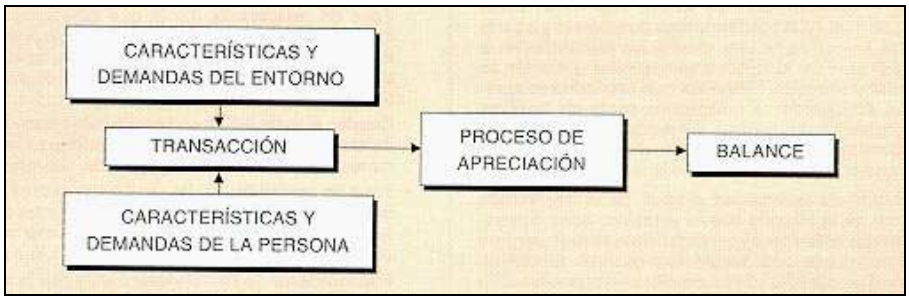
É importante recalca-lo factor que xogan as diferencias persoais no estrés, xa que a combinación dunha situación particular e dun individuo determinado pode dar como resultado unha falta de equilibrio que induza o estrés e que sen embargo, en outra persoa non supoña ningunha alteración.

Tamén hai que ter en conta, que os aspectos persoais varían no tempo en función de múltiples factores tales coma a idade, necesidades, expectativas, estados de saúde... Por tanto, na xénese do estrés interactúan as características do individuo coas súas circunstancias ambientais. É por tanto preciso coñecer as características relevantes do individuo para poder predeci-las posibles consecuencias de determinados estresores do ámbito laboral.

4. CARACTERÍSTICAS DAS SITUACIÓNS DE ESTRÉS.

En toda situación de estrés, existen unha serie de características comúns:

- Se xérase un cambio ou unha situación nova.
- Adoita haber falta de información.
- Ambigüidade: canto máis ambigua sexa a situación, maior poder estresante xerará.
- A inminencia de cambio pode xerar aínda máis estrés.
- En xeral, téñense habilidades para manexar as novas situacións.
- Prodúcense alteracións das condicións biolóxicas do organismo que nos obrigan a traballar máis intensamente para voltar ó estado de equilibrio.
- Duración da situación de estrés. Canto máis tempo dure unha situación nova, maior é o desgaste do organismo.



5. FASES DAS RESPOSTAS DE ESTRÉS.

A resposta de estrés é a resposta automática e non específica do organismo a calquera demanda ou cambio, e o término estresor ou situación estresante refírese ó estímulo ou situación que provoca unha resposta de estrés.

A adaptación das persoas depende del mantemento dun complexo equilibrio interior. O organismo reacciona ante as situacións estresantes poñendo en marcha unha serie de respostas de adaptación co fin de establecer o seu equilibrio. Para isto, emprega un enorme repertorio de reaccións fisiolóxicas que constitúen unha alerta física e mental, preparando o organismo para unha acción potencialmente necesaria.

Sen embargo, una exposición prolongada a situacións estresantes pode provocar un desaxuste que conduza a consecuencias máis graves como a aparición de determinadas enfermidades.

Pódense describir tres fases sucesivas de adaptación do organismo:

- **Fase de reacción de alarma**: Ante un estímulo estresante, o organismo reacciona automáticamente preparándose para a resposta, tanto para loitar como para escapar do estimulo estresante. Xérase unha actividade do sistema nervioso coas típicas manifestacións de sequidade de boca, pupilas dilatadas, sudoración, tensión muscular, taquicardia, aumento de resposta respiratoria, aumento de tensión arterial, aumento da síntese de glucosa e dasegregación de adrenalina e noradrenalina.

Tamén se xera unha actividade psicolóxica, aumentando a capacidade de atención e concentración. É unha fase de curta duración e non é perigosa si se dispón de tempo para recuperarse.

- **Fase de resistencia**: Aparece cando o organismo non ten tempo de recuperarse e continúa reaccionando para facer fronte á situación.

- **Fase de esgotamento**: Como a enerxía de adaptación é limitada, se o estrés continúa ou adquire máis intensidade poden chegar a superarse as capacidades de resistencia, e o organismo entra nunha fase de esgotamento, coa aparición de alteracións psicosomáticas.

6. FONTES DE ESTRÉS. TIPOS DE ESTRESORES LABORAIS.

Hai algunhas profesións que polas súas características, ben porque xeren situacións de gran intensidade emocional, ben porque a tarefa sexa excesivamente mecánica e rutinaria, son fontes propicias para que se aparezan situacións de estrés.

As **fontes de estrés**, pódense clasifican en:

- Sucesos intensos e extraordinarios.
- Sucesos diarios estresantes de pequena intensidade.
- Sucesos de intensidade crónica mantida.

Desde unha perspectiva puramente laboral os **tipos de estrés** presentes na situación de traballo se pódense clasificar en tres grandes grupos:

a) Estresores do **ambiente físico**:
   - A iluminación.
   - O ruído.
   - Ambientes contaminados.
   - A temperatura.
   - Peso.

b) Estresores relativos ó contido da **tarefa**:
   - A carga mental do traballo.
   - O control sobre a tarefa.

c) Estresores relativos á **organización**:
   - Conflicto e ambigüidade do Rol.
   - Xornada de traballo excesiva.
   - Relacións interpersoáis.
   - Promoción e desenrolo profesional.

Factores estresantes	Grado de intervención				
	1	2	3	4	5
Autonomía	X				
Iniciativa	X				
Responsabilidade	X				
Traballo monótono					X
Traballo repetitivo					X
Traballo monótono e Traballo repetitivo					X
Ritmos de Traballo					X
Traballo a turnos					X
Traballo nocturno					X
Xornadas excesivas de Traballo	X				
Cambios de postos de Traballo	X				
Formación	X				
Inestabilidade no emprego	X				
Subemprego cualitativo	X				
Conflictos de competencia	X				
Trato hostil do xefe	X				
Problemas cos compañeiros	X				
Promoción	X				
Incomunicación co superior	X				

Grado de incidencia do estrés de cada un dos factores considerados. Só se avalía a influencia de factores psicosociais referidos no estrés e non á entidade dos mesmos.	1 = Baixa / 2 = Moderada / 3 = Media 4 = Importante / 5 = Alta

No Anexo 13.1 apórtase unha descrición máis detallada dos Estresores Laborais que se mencionaron.

7. CONSECUENCIAS DO ESTRÉS LABORAL.

Moitas das dificultades dos traballadores, que afectan a súa saúde e ó desempeño da súa tarefa, orixínanse no traballo, debido en parte a que permanecen nel moito tempo e é alí onde se desenrolan e se relacionan.

O mecanismo implicado no desenrolo dun trastorno psicofisiolóxico asociado ó estrés é principalmente o desgaste excesivo dun ou varios órganos que son activados de forma moi intensa e duradeira e sen darlle opción a recuperarse.

As consecuencias do estrés poden ser, pois, diversas e numerosas. Algunhas poden ser primarias ou directas; outras, a maioría, soen ser indirectas e constituir efectos

secundarios. Gran parte das consecuencias son disfuncionais, provocan desequilibrios e resultan potencialmente perigosas:

7.1. Consecuencias psicolóxicas.

Os efectos do estrés poden provocar alteracións no funcionamento do sistema nervioso que pode afectar ó cerebro. Estas alteracións a nivel fisiolóxico levan consigo trastornos a nivel conductual. Cabe destacar as seguintes:

- **A nivel do sistema de resposta fisiolóxica**: Taquicardia, aumento de tensión arterial, sudoración, alteracións do ritmo respiratorio, aumento da tensión muscular, aumento da glucemia no sangue, aumento do metabolismo basal, aumento do colesterol, inhibición do sistema inmunolóxico, sensación de nó na gorxa, dilatación de pupilas, etc.

- **A nivel do sistema cognitivo**: Sensación de preocupación, indecisión, confusión, falta de atención, hipersensibilidade ás críticas, mal humor, maior susceptibilidade a sufrir accidentes, baixo nivel de concentración, desorientación, sentimentos de falta de control, hipersensibilidade, etc.

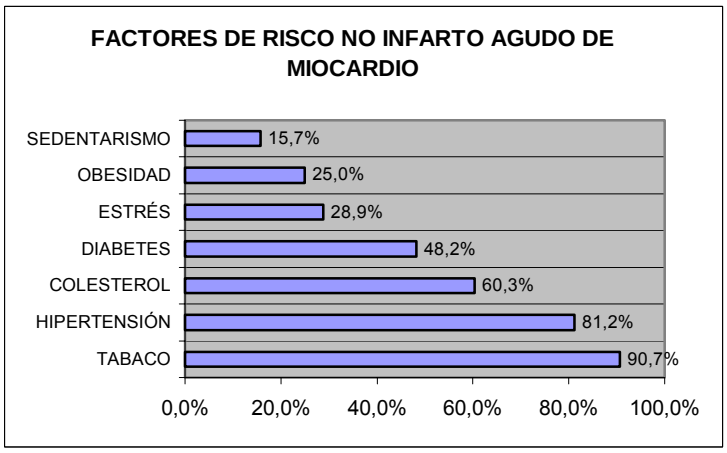
- **A nivel do sistema motor**: Falar rápido, tartamudeo, voz entrecortada, imprecisión, explosións emocionais, consumo de alcohol e tabaco, exceso e falta de apetito, conductas compulsivas, risas nerviosas, trastornos do soño, ansiedade, depresión, trastornos de personalidade, etc.

7.2. Consecuencias físicas:

O estrés tamén xera unha serie de trastornos asociados, que aínda que non sexan causas desencadeantes ás veces se constitúen en factor colaborador:

- **Trastornos respiratorios**: asma, hiperventilación, taquipnea, etc.
- **Trastornos cardiovasculares**: enfermidade coronaria, hipertensión arterial, alteracións do ritmo cardíaco, infarto de miocardio, etc.
- **Trastornos inmunolóxicos**: desenrolo de enfermidades infecciosas.
- **Trastornos gastrointestinais:** úlceras, colitis, aerofaxia, dixestións lentas, etc.
- **Trastornos musculares:** tics, calambres, contracturas, rixidez, dores, etc.
- **Trastornos endocrinos**: hipertiroidismo, hipotiroidismo, síndrome de Cushing, etc.
- **Trastornos dermatolóxicos**: prurito, sudoración excesiva, dermatitis atípica, caída do cabelo, urticaria crónica, rubor facial, etc.
- **Diabetes**: adoita agravar a enfermidade.
- **Dolores crónicos e cefaleas continuas.**
- **Trastornos sexuais**: impotencia, exaculación precoz, vaxinismo, alteracións da líbido, etc.

- **Trastornos psicopatolóxicos**: ansiedade, medos, fobias, depresión, conductas adictivas, insomnio, alteracións alimenticias, trastornos de personalidade, etc.



Exemplo de incidencia do estrés na saúde

7.3. Consecuencias para a empresa:

Os efectos negativos antes citados, no só poden dañar ó individuo, senón que tamén poden producir un deterioro no ámbito laboral, influíndo negativamente tanto nas relacións interpersoais como no rendemento e na productividade. Poden inducir á enfermidade, ó absentismo laboral ou incluso á incapacidade.

As estadísticas neste senso e na actualidade son aterradores; os custes evidentes (enfermidade laboral, accidentes, suicidios...) supoñen un alto tributo, ós que hai que engadir outros custes ocultos relacionados co deterioro das relaciones humanas e co empeoramento da calidade de vida e benestar.

Do nivel de estrés nunha empresa dependerá en gran medida o seu funcionamento. O entusiasmo, a calidade da producción, a creatividade, un baixo índice de absentismo laboral e cambio de emprego son claros casos de empresas dinámicas que funcionan cun alto grado de motivación, proporcionado por un estrés positivo.

Pola contra, se os niveis de estrés se elevan demasiado e este se converte en negativo a situación anterior inverterase, levando consigo un alto custe financeiro e humano na empresa.

Podemos entón, identificar unha serie de signos que indicarían a existencia de estrés nas empresas e que serían as seguintes

- Descenso da producción (calidade, cantidade..)
- Falta de cooperación entre compañeiros.

- Aumento de peticións de cambio de traballo.
- Necesidade dunha maior supervisión do persoal.
- Empeoramento das relacións humanas.
- Falta de orden e limpeza.
- Aumento de absentismo.
- Aumentos de incidentes e accidentes.
- Aumento no consumo de tabaco, alcohol e medicamentos...

8. EVALUACIÓN DO ESTRÉS LABORAL.

A lei 31/1995 de 8 de Novembro sobre Prevención de Riscos Laborais, no seu capítulo III, artigo 16, punto 1º, establece a obrigación do empresario de avaliar os riscos para a seguridade e saúde dos traballadores:

> "A acción preventiva da empresa se planificará polo empresario a partir dunha avaliación inicial dos riscos para a seguridade e saúde dos traballadores, que se realizará, con carácter xeral...".

> "A avaliación será actualizada cando cambien as condicións de traballo e, en todo caso, se someterá á consideración e se revisará, se fora necesario con ocasión dos danos para la saúde que se ...". "...O empresario realizará controis periódicos das condicións do traballo e da actividade dos traballadores na prestación dos seus servicios".

"Para avaliar o estrés laboral hai que ter en conta os estresores potenciais da organización, constituídos polas condicións físicas e psicosociais do traballo; determinadas características individuais que fan que dichas condicións pódanse percibir coma ameazas á súa seguridade, desenrolo laboral e/o benestar físico ou psíquico; e os efectos do estrés, que neste caso traduciranse en prexuízo da productividade, incremento da rotación, absentismo e accidentes, e custes derivados da perda da saúde".

Os programas de prevención e control de estrés laboral deben partir dunha avaliación multidimensional do proceso de estrés, é dicir, de aqueles factores persoais, interpersoais e organizacionais que interveñen na xeración do estrés no traballo. Pode deducirse, por tanto, que o estrés non pode analizarse de forma illada. O estudio do estrés no traballo requirirá o estudio de elementos esenciais tales como:

- **Estresores**: condicións físicas y psicosociais do traballo.
- **Percepción do estrés**: avaliación cognitiva do individuo na súa apreciación das demandas ambientais e dos recursos dos que dispón.
- **Variables moderadoras**: características persoais e interpersoais que poden determinar a vulnerabilidade ó estrés tal como: patrón de conducta, autoeficacia, controis, estratexias de afrontamento, apoio social.

- **Respostas ó estrés**: fisiolóxicas, comportamentais, cognitivas.
- **Consecuencias** sobre a saúde, as relaciones interpersoais no traballo, a satisfacción laboral, rendemento do traballo, etc.

En definitiva, para avaliar o estrés laboral é necesario empregar diferentes instrumentos que se refiren tanto a aspectos relacionados tanto coa situación laboral como co individuo. Os instrumentos de avaliación que resultan máis útiles son:

- **Listas de control** para determinar os diferentes hábitos dunha organización relacionados co contido do traballo e as relacións sociais que poden ocasionar estrés.
- **Cuestionarios, escalas e inventarios** que permiten obter información sobre a forma na que son percibidos os estresores, así como as características persoais e estratéxicas de afrontamento ante un acontecemento estresante.
- **Indicadores bioquímicos e electrofisiolóxicos** para a medición das respostas fisiolóxicas.
- **Cuestionarios** sobre problemas de saúde que poden ser ocasionados polo estrés laboral.
- **Sistemas de rexistro administrativo** para avaliar, por exemplo, o absentismo e a incapacidade laboral.

9. PREVENCIÓN DO ESTRÉS.

A Directiva Marco da U.E en materia de seguridade e saúde obriga ó empresario a recoñece-los valores de estrés e a corrixilos. Nela afírmase que o empresario "deberá organizar a seguridade e a saúde dos traballadores en tódolos aspectos relacionados co traballo... co arreglo ós seguintes principios xerais de prevención: evita-los riscos, avalía-los que non se poden evitar, combatilos na súa orixe, adaptar o traballo á persoa, en particular no que respecta á concepción dos postos, así como a elección dos equipos de traballo e métodos de traballo e producción, con miras, a atenuar o traballo monótono e repetitivo e a reducir os efectos dos mesmos na saúde.

En España a Lei 31/95 de Prevención de Riscos Laborais no seu capítulo III, art. 15 recolle todos estes principios xerais, definindo, no artigo 4, 1º, a prevención como "o conxunto de actividades ou medidas adoptadas e previstas en tódalas fases da actividade da empresa con el fin de evitar ou diminuir os riscos derivados do traballo".

Ó igual que as causas do estrés son múltiples, non existe para reduci-lo estrés unha única medida preventiva; tense que contar coa elaboración de estratexias dirixidas á situación do traballo e á persoa:

- Eliminar ou modificar a situación productora de estrés.
- Adapta-lo traballo á persoa.
- Vixilancia da saúde.

Para preve-lo estrés tense que empezar a intervir na fase de deseño, tendo en conta as características do posto de traballo, integrando o entorno físico e social e as súas posibles repercusións para la saúde.

As intervencións deben dirixirse prioritariamente á estructura da organización, - sen rexeitar con iso atencións individuais que podan ser necesarias - o estilo de comunicación, os procesos de formulación de decisións, as funcións do traballo, o ambiente físico e os métodos para capacitar ós traballadores.

A base para reducir o estrés consiste en mellora-la comunicación, aumenta-la participación dos traballadores nas decisións con respecto ó traballo e mellora-las condicións ambientais. É necesaria, pois, unha estratexia integrada de promoción da saúde tendo por obxeto responder ás necesidades dos traballadores e por tanto da organización da que estes formen parte.

Considerando co estrés é un dos principais riscos para a saúde e da seguridade, sería prudente incluir indicadores do mesmo na la vixilancia da seguridade laboral, sobre todo tendo en conta ca inversión en prevención do estrés é mínima en comparación co aforro dos custos que todo esto supón.

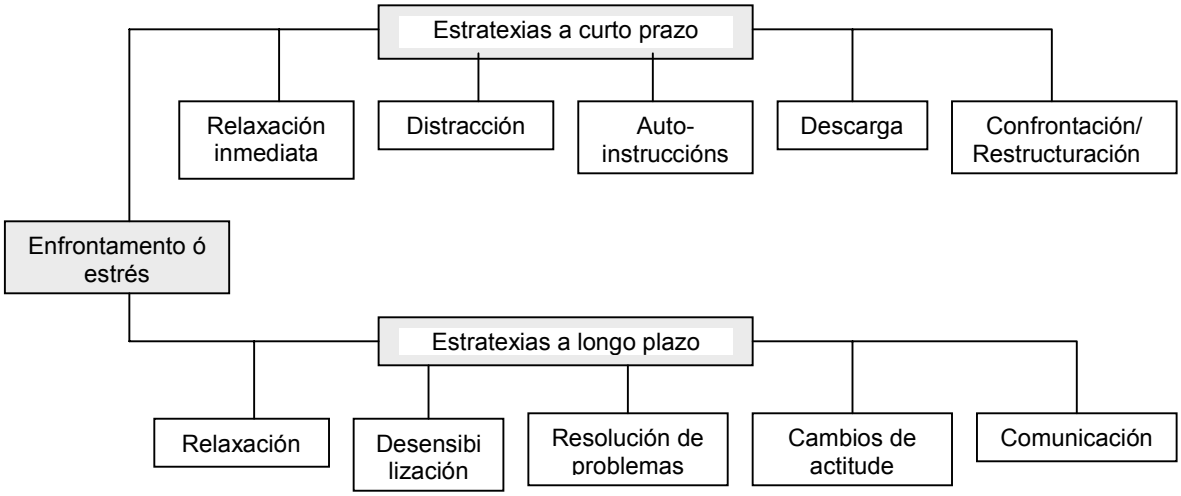
10. CÓMO SE PODE EVITAR O ESTRÉS.

As técnicas máis habituais de afrontamento e superación do estrés son as seguintes:

- *Técnicas respiratorias*: Moi útiles nos procesos de ansiedade, hostilidade, resentimento, tensión muscular, fatiga e cansancio crónico.
- *Técnicas de relaxación progresiva:* Son útiles na ansiedade, depresión, impotencia, baixa autoestima, fobias, medos, tensión muscular, hipertensión, cefaleas, alteracións dixestivas, insomnio, tics, tremores etc.
- *Técnicas de autohipnosis*: Altamente eficaces en cefaleas, dores de colo e lombo, alteracións dixestivas, fatiga, cansancio crónico, insomnio e outras alteracións do soño.
- *Técnica de entrenamento autógeno*: útiles en tensión muscular, hipertensión, alteracións dixestivas, fatiga, cansancio crónico, insomnio e outras alteracións do soño.
- *Técnicas de detención do pensamento*: útiles para a ansiedade en situacións concretas, fobias, medos, obsesións, pensamentos non desexados.
- *Técnica de rexeitamento de ideas absurdas*: Emprégase en procesos ansiosos xeneralizados, depresión, desesperanza, impotencia, baixa autoestima, hostilidade, mal humor, irritabilidade, etc.
- *Técnica de afrontamento de problemas*: en fobias, medos e ansiedade ante situacións determinadas.

- *Técnica de afrontamento asertivo*: Técnicas empregadas en obsesións, pensamentos non desexados, en problemas de comunicación e ansiedade ante situacións persoais.
- *Técnicas de biorretroalimentación*: efectivas en procesos ansiosos xeneralizados, tensión muscular, hipertensión, cefaleas, dores de colo e lombo, espasmos musculares, tics, tremores, etc.

RECOMENDACIÓNS
1) Fágase unha revisión que avalíe o seu risco persoal
2) Faga un exercicio axeitado a súa condición e idade
3) Se é fumador, deixe de selo
4) Controle a súa dieta
5) Aprenda a enfrontarse as situacións de estrés
6) Siga os consellos do seu médico



Estratexias de enfrontamento ó estrés

11. SÍNDROMES ESPECÍFICOS: "BURNOUT" E MOBBING".

O Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo define o síndrome de "**Burnout"** como unha enfermidade nova que consiste nun síndrome de desgaste profesional que se manifesta en traballadores sometidos a un estrés emocional crónico, que ten como rasgos principais: esgotamento físico y psíquico, actitude fría e despersonalizada en relación cara os demais e sentimentos de insatisfacción persoal coas tarefas que ten que realizar.

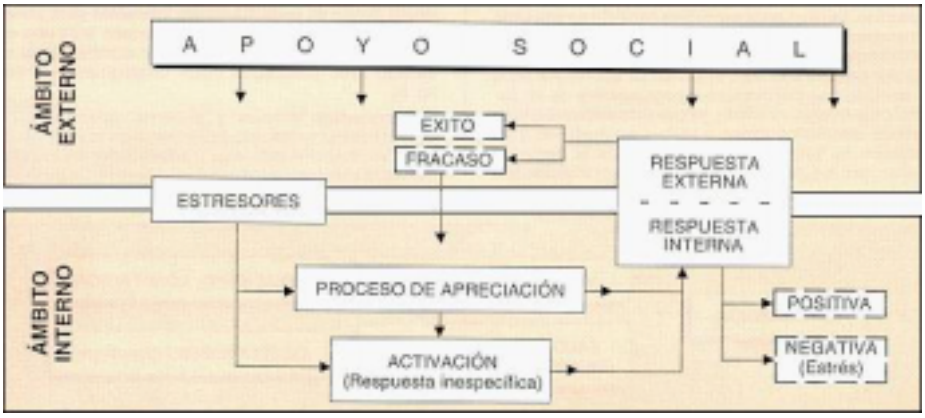
O síndrome aparece como consecuencia dun proceso continuo que se pode dividir en tres fases:

- Perda de autocrítica, autocomplacencia, excesiva competencia, intolerancia á crítica, problemas de relación e actitudes negativas,
- Progresivo deterioro físico e emocional, alteracións del sono, apetito e sexuais, perda de enerxía, desmotivación no traballo e alto ritmo de cambio de posto.
- Depresión y somatizacións.

O "**Mobbing**" é un estrés con orixe nas relacións persoais que un traballador establece co resto do equipo con quen traballa. Orixínase cando membros dun equipo adoptan posicións de hostilidade verbal en contra dun traballador concreto. Esta hostilidade caracterízase pola utilización de insultos, burlas, risas, etc, xeralmente referíndose a aspectos superficiais e incluso a outros máis profundos ou íntimos.

12. CONCLUSIÓNS.

- A resposta de estrés é un risco laboral moi importante. O estrés depende tanto das demandas do medio externo como dos nosos propios recursos para enfrontarnos a el.
- A exposición a situacións de estrés, provoca "a resposta de estrés", que consiste en un aumento da actividade fisiolóxica e cognitiva. Tamén fai que o noso organismo se prepare para unha intensa actividade motora e actuar máis rápida e vigorosamente ante as posibles esixencias da situación.
- Se a resposta de estrés é demasiado frecuente, intensa ou duradeira, pode ter consecuencias negativas no noso organismo.
- O organismo non pode manter moito tempo un ritmo constante de actuación por encima das súas posibilidades.
- En caso de mantér durante moito tempo a resposta de estrés máis lonxe dos limites de cada persoa, pódense producir serios trastornos a distintos niveis.
- En toda situación de estrés hai unhas características, entre as cales se atopa como máis específica un cambio ou unha situación nova.
- As consecuencias do estrés laboral son múltiples nos tres niveis: fisiolóxicos, cognitivos e motores.
- Pódese avaliar o estrés analizando e comprobando as táboas de autoavaliación de estrés que existen para a súa valoración.
- Existen técnicas de control de estrés de demostrada e validada eficacia.



13. ANEXOS.

13.1. ANEXO I: ESTRESORES LABORAIS.

Estresores do ambiente físico.

Factores como a iluminación, o ruído, a temperatura, etc, poden en determinados ambientes de traballo , constituírse en estresores.

- ***A iluminación*** ten influencia importante sobre o rendemento, a saúde e o benestar psicolóxico. Unha iluminación inadecuada que non permita percibir correctamente os estímulos visuais, ademais de consecuencias negativas para a visión, pode dificultar a realización da tarefa. Tamén pode aumenta-la frustración e a tensión por traballar en condicións non adecuadas.

- ***O ruído,*** a niveles mais baixos dos que producen danos auditivos, poden incidir negativamente no nivel de satisfacción, productividade, vulnerabilidade ós accidentes e erros, xa que interfiren na actividade mental provocando fatiga, irritabilidade, e dificultade de concentración e comunicación.

- ***A temperatura*** é outro factor importante do estrés, debido a súa influencia sobre o benestar e o "confort" da persoa. Un exceso de calor pode producir somnolencia, aumentando o esforzo para estar alerta ca conseguinte diminución doutras facultades. A baixa temperatura, pola súa parte, baixa a destreza manual, o que pode ser causa de accidente e dunha peor calidade do traballo.

- ***O traballo en ambientes contaminados*** estase convertendo nun estresor importante, se ben é cada vez mais coñecido e controlado polos graves riscos que conleva. É imprescindible formar e informar os traballadores sobre estes perigos, non para crear ansiedade, senón para favorece-la creación de estratexias e para evitar eses riscos.

Estresores da tarefa.

As características obxectivas da tarefa son en si mesmas insuficientes para explica-la insatisfacción e o estrés no traballo. Algunhas persoas séntense cómodas facendo unha labor doada e rutinaria, e outras requiren tarefas máis complexas e enriquecedoras.

Cando a tarefa se adecúa as expectativas e a capacidade do traballador, contribúe o benestar psicolóxico e supón un elemento motivador. Se pola contra, se da un desacordo entre as percepcións das persoas acerca das demandas que recaen sobre elas e a súa habilidade para afrontalas, producirase unha situación de estrés laboral.

- ***Carga mental do traballo***. A expresión carga mental designa a obriga cognitiva ou o grado de mobilización de enerxía e capacidade mental que a persoa pon en xogo para desempeña-la tarefa, é dicir, a información a empregar e as características individuais.

A execución da tarefa implica todo un procedemento mental da información que pon en xogo unha serie de procesos tales coma: Toma de información, análises e racionalización desta, memorización e utilización, e aprendizaxe dos seus procesos e variacións. Todos estes procesos e a integración dos mesmos pode producir unha saturación mental.

A sobrecarga ou estimulación excesiva prodúcese cando estamos sometidos a máis esixencias das que podemos satisfacer, ben sexa pola falta de tempo, ou pola dificultade da tarefa entre outras. Esta situación pode dar lugar a aparición da fatiga mental, reducindo así a eficacia do traballo...

A solución consistiría, expresándoa de forma sinxela, en atopar o nivel no que un dá o seu mellor rendemento e conserva unha saúde adecuada, evitando así os excesos e falta de traballo.

- ***Control sobre a tarefa.*** Un estresor importante é o control inadecuado sobre a tarefa. O control refírese o grado no que un ambiente laboral permite o individuo controlar as actividades a realizar, e ven dado polo grado de autonomía, iniciativa e responsabilidade.

  A falta de control produce consecuencias psíquicas e somáticas negativas propias do estrés; agora ben, o excesivo control e responsabilidade que provoca puidera ter tamén consecuencias negativas.

Estresores da organización.

- ***Conflicto e ambigüidade de Rol.*** A combinación do que espera o traballador e a realidade do que se lle esixe dan como resultado un conxunto de forzas que se chaman conflicto de rol. Outro aspecto xerador de estrés é a ambigüidade de rol, e dicir, a falta de claridade sobre o traballo que se está desempeñando, os obxectivos dese traballo e o alcance das responsabilidades. Estas dúbidas son o resultado da falta de información e poden producir efectos sobre a saúde física e mental con estados de depresión, reducción da autoestima e da satisfacción en xeral.

- ***A xornada de traballo*** excesiva produce desgaste físico e mental e impide o individuo facer fronte as situacións de estrés.

- ***As relaciones interpersonais*** e de grupo xeralmente son positivas, pero cando as relacións son malas entre compañeiros, xerarquías, etc, pódense producir elevados niveis de tensión entre os membros dun grupo.

- ***Promoción / desenrolo da carreira profesional.*** o desequilibrio entre as aspiracións do individuo sobre a súa carreira profesional e o nivel real dos seus logros ou posibilidades para alcanzalos pódese converter en fonte de preocupación, ansiedade e frustración.

13.2. ANEXO II: LISTAS DE CONTROL.

Listas de control sobre o contido do traballo

Esta lista de control sobre o contido do traballo pode ser respondida por tódolos departamentos e con certas adaptacións tamén por tódolos postos.

A puntuación calcúlarase sumando o número de respostas afirmativas e deberá se-lo máis baixa posible. Tódalas respostas afirmativas constitúen un problema e merecerán unha atención particularizada.

Listas de control sobre o contido do traballo			
		SI	NON
1	É común o traballo cíclico e curto. Unha tarefa é cíclica e curta,cando debe empezarse repetidamente non máis de minuto e medio despois de terminada a anterior.		
2	Son comúns as tarefas aburridas o monótonas (tarefas que pronto se fan rutinarias)		
3	Son comúns as tarefas que esixen unha concentración intensa		
4	O traballo do departamento está segmentado. Cada persoa fai una pequena apartación ó producto final.		
5	O traballo é esixente dende un punto de vista emocional, debido, por exemplo, o contacto con outras persoas.		
6	O traballo desenrolase con presións de tempo, debido a prazos estrictos que hai que cumprir ou que os niveis de producción son difíciles de alcanzar.		
7	No departamento hai postos de traballo que se desempeñan en soidade		
8	Con frecuencia a organización e os horarios de traballo son incorrectos		
9	Con frecuencia os demais departamentos non preparan o traballo suficientemente		
10	Con frecuencia os demais departamentos non prestan suficiente apoio		
11	Con frecuencia hai problemas co equipo, coa maquinaria, cos instrumentos ou co software		
12	Non hai consultas regulares sobre o traballo ou, se as hai, xeralmente non se prestan a falar dos problemas laborais		
13	Os traballadores teñen poucas posibilidades, ou ningunha, de decidilo seu propio ritmo de traballo.		
14	Dentro de certas normas xerais, os traballadores teñen escasas posibilidades, ou ningunha, de decidilo seu propio método de traballo.		
15	Os traballadores non teñen suficientes oportunidades de axudarse entre eles en caso necesario.		
16	Os traballadores non reciben suficiente información sobre os resultados do seu traballo.		
17	Durante as horas de traballo non hai tempo suficiente para manter unha pequena charla cos compañeiros		
18	Con frecuencia é imposible poñerse directamente en contacto cun superior cando hai un problema.		
19	Xeralmente, os traballadores non poden poñerse directamente en contacto cun compañeiro o cun supervisor doutro departamento para comentar os problemas.		

Total de “Síes”	

Listas de control sobre as condicións de traballo.

A lista de control sobre as condicións de traballo poden ser respondidas por tódolos departamentos ou postos. A puntuación final obtense sumando as puntuacións indicadas.

Canto máis alta sexa a puntuación, maior é o número de problemas no que respecta as condicións de traballo. Tódalas preguntas respondidas con un "1" indican que nese aspecto requírense melloras urxentes.

Listas de control sobre as condicións de traballo			
		SI	NON
1	¿Pasa o traballador máis de catro horas traballando sentado?	(0)	(1)
2	Si é así, ¿dispón dunha boa cadeira? Se non ¿dispón de apoio vertical?	(0)	(1)
3	¿Pode o traballador deixar periodicamente o seu lugar de traballo?	(0)	(1)
4	¿Debe o traballador levantar frecuentemente obxectos pesados ou utilizar moita forza?	(1)	(0)
5	¿Hai suficiente luz para facer ben o traballo?	(1)	(0)
6	¿ Prodúcense reflexos ou deslumbramentos durante a execución do traballo?	(0)	(1)
7	¿ Prodúcense niveis altos ou molestos de ruído no lugar de traballo?	(1)	(0)
8	¿É a temperatura do lugar de traballo demasiado alta o demasiado baixa?	(1)	(0)
9	¿Hai correntes de aire molestas no lugar de traballo?	(1)	(0)

Puntuación total	

Lista de control sobre as condicións de emprego.

Poden ser respostadas por tódolos departamentos ou postos por separado. Tamén se pode empregar para valorar de forma xeral as condicións de emprego da empresa no seu conxunto.

Sumaranse as columnas da dereita. Cantas máis haxa, máis críticas existen contra a política social da empresa e maiores serán as posibilidades de cas condiciones de emprego produzan estrés. A empresa debería prestar atención particularizada a cada cuestión de dita columna.

Lista de control sobre as condicións de emprego.			
		SI	NON
1	¿Hai suficientes oportunidades de desenrolo da carreira profesional?		
2	¿Hai suficientes oportunidades de educación e formación?		
3	¿Están ameazados os postos de traballo da empresa?		
4	¿Son boas as remuneracións en comparación cas de postos similares en outros sitios?		
5	¿Poden decidi-los traballadores cándo tomar os seus días libres?		
6	¿Están ben planificados os períodos de traballo e de descanso?		
7	¿ Recórrese con frecuencia a contratos temporais?		

8	¿ Recórrese con frecuencia a traballadores temporais?		
9	¿ Cóbrense rapidamente as vacantes?		
10	¿Pode a xente ser trocada durante unha baixa por enfermidade?		
11	¿Hai problemas cas horas extras?		
12	¿ Aplícanse salarios normais ou salarios a destaxo?		
13	¿É bo o servicio do comedor?		

Puntuación total da columna dereita	

Lista de control sobre as relacións sociais no traballo

Pode ser respondidas por tódolos departamentos ou postos por separado. Servirá para facerse unha idea da empresa no seu conxunto.

A puntuación total pódese calcular sumando as respostas negativas ás preguntas 1,2,3,4,5,7 e 10 xunto cas respostas afirmativas ás preguntas 6,8 e 9. Canto maior sexa a puntuación, máis problemas haberá no que respecta a cooperación, participación e clima de traballo. Debérase prestar unha atención particular a cada resposta negativa ás preguntas 1,2,3,4,5,7 y 10 e a cada resposta afirmativa ás preguntas 6,8 e 9.

Lista de control sobre as condicións de emprego.			
		SI	**NON**
1	¿Tense suficientemente en conta na xestión diaria a opinión dos traballadores?		
2	¿Préstase suficiente apoio no traballo a xestión diaria?		
3	¿Están os traballadores suficientemente informados dos cambios producidos na empresa?		
4	¿Hai xeralmente un bo clima de traballo?		
5	En caso necesario ¿poden os traballadores pedir axuda ós compañeiros?		
6	¿Están os traballadores vixiados demasiado de preto no seu traballo?		
7	¿Existe un sistema de consultas no traballo que funcione ben?		
8	¿Prodúcense casos de discriminación (por razón de sexo, raza, etc)?		
9	¿ Prodúcense casos de acoso sexual?		
10	¿Valórase o suficiente o traballo que se realiza?		

Puntuación total	

13.3. ANEXO III: AUTOEVALUACIÓN DO NIVEL DE ESTRÉS.

AUTOEVALUACIÓN DO NIVEL DE ESTRÉS	NUNCA	OCASIONALMENTE	ÁS VECES	FRECUENTEMENTE	CASE SEMPRE
1. ¿Sinte falta de entusiasmo nas súas labores diarias ?					
2. ¿Síntese canso aínda que durmise suficiente ?					
3. ¿ Síntese frustrado o ter que realizar ás súas labores diarias ?					
4. ¿ Síntese de mal xenio, irritado ou impaciente por pequenos inconvenientes ?					
5. ¿Evita calquera situación que requira do seu tempo e enerxía ?					
6. ¿ Síntese negativo, inútil ou deprimido efectuando as súas labores diarias?					
7. ¿Diminuíu a súa habilidade para tomar decisións ?					
8. ¿Pensa que non é tan eficiente como debería ?					
9. ¿ Diminuíu na calidade das súas labores diarias?					
10. ¿ Síntese enfermo ?					
11. ¿Tende a sentirse enfermo?					
12. ¿Está comendo mais o menos, ou tomando mais tinto do usual ?					
13. ¿ Síntese indiferente ante os problemas ou necesidades dos outros ?					
14. ¿A comunicación co seu xefe, compañeiros, amigos ou familia é conflictiva?					
15. ¿Esquécese das cosas ?					
16. ¿Ten dificultade en concentrarse?					
17. ¿ Síntese aburrido ?					
18. ¿ Síntese insatisfeito ?					
19. Cando se pregunta por qué fai as súas labores diarias, ¿a única resposta que se lle ocorre é que non hai nada máis que facer?					
20. ¿Pensa no día que morrerá ?					
21. ¿Sinte tensión muscular no colo, no lombo e cintura ?					
22. ¿Dóelle a cabeza e sinte presión no peito ?					
23. ¿Dórmese pensando nos seus problemas o en lo que hai que facer mañá ?					
24. ¿Pensa en trocar radicalmente o seu estilo de vida ?					
25. ¿Desafógase chorando ou falando cun amigo sobre o que lle preocupa ?					

INTERPRETACIÓN	
00-25	ESTÁ DENTRO DO RANGO NORMAL
26-51	ATÓPASE NO LÍMITE
52-78	NECESITA AXUDA
78-100	ESTADO DE ESTRÉS FRANCO

← PUNTUACIÓN TOTAL

Este instrumento de EVALUACIÓN DE PRIMEIRO GRADO, ten o fin de que vostede teña unha aproximación ó nivel de tensión actual que está a manexar e se faga consciente do problema, busque alternativas óptimas de axuste e permita autodirixir toda esa enerxía retida cara a actitudes productivas e de benestar

13.4. ANEXO IV: A TÚA ESCALA DE ESTRÉS.

Na seguinte táboa poderás consultar cambios significativos na túa vida e ver o valor de estrés que che ocasionan. ANOTA CALQUERA ITEM QUE EXPERIMENTARAS NA TÚA VIDA NOS ÚLTIMOS 12 MESES. Despois suma o total.

Esta escala foi adaptada da " Escala de Reajuste Social" de Thomas Holmes e Richard Rahe. Esta escala foi publicada por primeira vez no "Diario de Investigacións Psicosomáticas" copyright 1967, vol II p.214.

ESTRÉS	VALOR
1. MORTE DA PARELLA	100
2. DIVORCIO	60
3. MENOPAUSIA	60
4. SEPARACIÓN DA PARELLA	60
5. ENCARCERAMENTO	60
6. MORTE DUN PARENTE PRÓXIMO	60
7. ENFERMIDADE OU INCAPACIDADE	45
8. MATRIMONIO	45
9. DESPIDO DO EMPREGO	45
10. RECONCILIACIÓN DA PARELLA	40
11. RETIRO	40
12. CAMBIO DE SAÚDE NUN PARENTE PRÓXIMO	40
13. TRABALLAR MÁIS DE 40 HORAS Á SEMANA	35
14. EMBARAZO	35
15. PROBLEMAS SEXUAIS	35
16. CHEGADA DUN NOVO MEMBRO Á FAMILIA	35
17. CAMBIO DE ROL NO TRABALLO	35
18. CAMBIO NO ESTADO FINANCEIRO	35
19. MORTE DUN AMIGO (NON MEMBRO DA FAMILIA)	30
20. CAMBIO NO NUMERO DE DISCUSIÓNS COA PARELLA	30
21. HIPOTECA OU PRÉSTAMO BANCARIO	25
22. PROBLEMAS COA HIPOTECA OU PRÉSTAMO BANCARIO	25
23. DURMIR MENOS DE 8 HORAS	25
24. CAMBIO DE RESPONSABILIDADES NO TRABALLO	25
25. PROBLEMAS COA FAMILIA POLÍTICA OU FILLOS	25
26. LOGRO PERSOAL SOBRESAÍNTE	25
27. A PARELLA COMEZA OU DEIXA DE TRABALLAR	20
28. COMEZAR OU REMATAR A ESCOLA	20
29. CAMBIOS NAS CONDICIÓNS DE VIDA (REMODELACIÓN, VISITAS ETC...)	20
30. TROCOS NOS HÁBITOS PERSOAIS	20
31. ALERXIA CRÓNICA	20

32. PROBLEMAS CO XEFE	20
33. CAMBIO NO HORARIO OU CONDICIÓNS DE TRABALLO	15
34. CAMBIO DE RESIDENCIA	15
35. SÍNDROME PREMENSTRUAL	15
36. CAMBIO DE ESCOLA	15
37. CAMBIO DE ACTIVIDADE RELIXIOSA	15
38. CAMBIO EN ACTIVIDADES SOCIAIS	15
39. PRÉSTAMO MENOR	10
40. CAMBIO NA FRECUENCIA DE REUNIÓNS FAMILIARES	10
41. VACACIÓNS	10
42. ÉPOCA DE VACACIÓNS DE NADAL	10
43. INFRACCIÓN MENOR DA LEI	10

Pedímoslle que observe os cambios nos últimos 12 meses da súa vida. Isto pode sorprendelle. Sen embargo, é importante comprender que os cambios teñen efectos ó longo de certo tempo. É como tirar unha pedra nun lago. Despois do "impacto" inicial, experimentarás pequenas ondas de estrés polo menos un ano despois do incidente.

Polo tanto, si experimentou un nivel de estrés de 250 ou máis no último año, aínda cunha tolerancia "normal" pódese atopar nunha situación de "sobre-estrés". Persoas con unha "baixa tolerancia ou estrés" poden encontrarse sobre-estresadas a niveis de 150 ou menos.

O sobre-estrés causa enfermidades. Cargar demasiado estrés é como manexar o carro con só a reserva da gasolina, deixar o tostador prendido, ou manexar un reactor nuclear máis alá do nivel permitido. Tarde ou cedo algo deixará de funcionar, queimarase ou explotará.

O que se "romperá" dependerá das circunstancias físicas máis débiles da persoa. Isto é principalmente unha característica hereditaria.

BIBLIOGRAFÍA

- Estrés laboral. Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo.
- A prevención do estres. Servicio Galego de Asistencia Sanitaria.
- Manual para a Prevención de Riscos Laborais. CISS.
- Ergonomía e psicosocioloxía na empresa. Juan Manuel Gutiérrez
- Estres. Aspectos médicos. Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo.
- Fichas técnicas. Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo.
- A corrosión do carácter. Consecuencias persoais do traballo no novo capitalismo. Richard Sennett.