

## Factores de éxito en la prevención del estrés

### FUENTE:

A multiple case study approach to work stress prevention in Europe  
*Kompier M, Cooper C, Geurts S.*  
*European Journal of Work Organizational Psychology, 2000, 9(3); 371-400*  
<http://www.ingentaconnect.com/content/psych/pewo/2000/00000009/00000003/art00006>

**RESUMEN:** Esta ficha presenta los factores de éxito propuestos a partir del análisis de nueve casos prácticos europeos, todo ellos recopilados en el libro *Preventing stress, improving productivity. European case studies in the workplace*. Kompier and Cooper (eds.) London: Routledge, 1999.

Los autores llegan a la conclusión de que la prevención del estrés en el trabajo está relacionada con variables de **contenido** y de **proceso**, a menudo interrelacionadas. Además parten de la hipótesis de que los procesos (en términos de conceptualización, diseño e implementación de las intervenciones) son más generalizables que los resultados. Un enfoque de calidad para la prevención del estrés que combine “contenido” y “proceso” debería basarse en cinco factores clave:

### Enfoque sistemático y paso a paso

Además de una adecuada secuencia de resolución de problemas, esto implica una clara definición de objetivos, tareas, responsabilidades, planificación y medios económicos.

### Adecuado diagnóstico o evaluación del riesgo, identificando factores y grupos de riesgo

*Una organización necesita conocer su punto de partida para poder evaluar los beneficios obtenidos* (Cooper, Liukkonen & Cartwright, 1996). Aunque esta recomendación pueda parecer trivial, no lo es tanto en la práctica de la PRL psicosocial, ya que a menudo se ofrecen remedios estándar sin analizar rigurosamente los “síntomas”.

### Soluciones variadas y hechas a medida

Un paquete de medidas que se ajusten teórica y lógicamente al problema identificado en el análisis del riesgo. En la mayoría de ocasiones, se tratará de una combinación de medidas dirigidas al trabajo y a la persona.

### Enfoque participativo

Deben asegurarse la implicación y el compromiso de los empleados y mandos intermedios. Los trabajadores deberían ser reconocidos como expertos respecto a su propia situación de trabajo. Por otro lado, la participación en sí misma puede tener un efecto positivo a nivel motivacional.

### Compromiso sostenido de la alta dirección

El éxito del enfoque paso a paso depende, en gran medida, del apoyo y compromiso permanente de la alta dirección. Es importante que se incorporen actividades preventivas en la gestión cotidiana de la empresa. Prestar atención a las condiciones psicosociales de trabajo debería ser algo del “día a día”, una tarea habitual de los supervisores.