



EL DIRECTOR

DE LA REAL SOCIEDAD ECONOMICA DE AMIGOS DEL PAIS

se complace en invitar a usted a la conferencia que se celebrará el día 27 de Marzo, a las 19'30 horas, en los locales de esta entidad, Plaza de Nules, 2.

Sobre el tema:

«PERSONALIDAD, ESTRES Y SALUD»

Intervendrá como ponente:

Profesor Johannes Brengelmann

Dr. med., Dr. rer. nat., Ph. D. Director del Instituto Max Planck de Psiquiatría (Munich),
Jefe de la Sección de Psicología de dicho Instituto
y fundador del Instituto de Investigación en Terapia (IFT-Munich).

Valencia, marzo de 1987

PERSONALIDAD, ESTRÉS Y SALUD

Señoras y señores:

Agradezco a la Real Sociedad Económica de Amigos del País la gentileza que han tenido al invitarme para hablarles de nuestras últimas investigaciones en el tema de la Personalidad, Estrés y Salud.

El título de esta conferencia se ha mantenido en términos generales para poder tener así un amplio espectro temático. El contenido está fundado solamente en los resultados concretos de las investigaciones científicas. Por tanto definiré, en primer lugar, el marco del concepto general para poder determinar de una manera más exacta el lugar que ocupan los conceptos utilizados por mí.

1.1. Teoría tipológica y teoría del rasgo

Sabemos gracias a ALLPORT (1897-1967), que en el año 1927 existían ya aproximadamente 50 definiciones de la personalidad. Posiblemente existan hoy muchas más, sin embargo ya nadie se toma la molestia de contarlas. Nuestros trabajos tienen su origen en la teoría del rasgo (trait theory). Esta teoría parte de la suposición de que la personalidad está formada por una constelación de rasgos, es decir, de formas características de la conducta, del pensamiento, del sentimiento, o de la forma de reaccionar. La estructura en que se basan estas características se manifiesta en expresiones como extraversión, neuroticismo, rigidez o motivación de rendimientos. En la práctica se emplean las escalas correspondientes en forma de correlaciones múltiples para predecir, lo mejor posible, un efecto determinado.

La teoría del rasgo ha sido útil mientras fue necesario presentar la variedad de la conducta humana ordenada en una estructura razonable. La predicción de situaciones concretas ha demostrado que el pronóstico múltiple de características personales y lineales, relacionadas unas con otras, es ineficaz en situaciones determinadas. En tales casos se consigue un pronóstico más preciso mediante una combinación lineal de partes más especificadas de las escalas. Este método se deriva de la teoría tipológica que presupone que la mejor forma de describir al individuo es mediante una constelación especial o balance de las distintas características básicas. La diferencia entre la teoría

* Conferencia pronunciada en los locales de la RSEAP el día 27-3-87.
Trad. al español: M. C. López-Altschwager.

del rasgo y la de la tipología es lo suficientemente importante como para explicarla con la ayuda de la relación entre la tendencia al éxito y el estrés, el objetivo principal de esta investigación. Estas dos dimensiones no correlacionan significativamente en la población general. Parece, por tanto, que varían independientemente una de otra y que no se apoyan mutuamente en su valor explicativo. Sin embargo, la tendencia al éxito y el estrés correlacionan positivamente en determinadas partes de la muestra, por ejemplo en el caso del «Tipo A» y negativamente en otras, como en el caso del empresario que toma decisiones sin estrés. En ambos casos mostraremos algunos ejemplos. Personalmente nunca he visto la necesidad de una diferenciación cualitativa entre la teoría del rasgo y la teoría tipológica. La última es solo una aplicación especial de la primera y permite, por tanto explicaciones más diferenciadas que las de la teoría del rasgo.

1.2. Teoría de la conducta, de la situación y de la interacción

La teoría de la personalidad y la teoría de la conducta son afines y se amoldarán más aún a la otra en el transcurso de las próximas investigaciones. El conductismo orientado al estímulo hace hincapié en las contingencias del refuerzo que influyen en el comportamiento por el medio ambiente, mientras que la teoría de la personalidad considera las disposiciones propias de la persona. Nosotros vemos ambos aspectos como integrados, es decir, como las dos caras de una moneda. La teoría social del aprendizaje examina las contingencias del refuerzo que tratan de explicar en especial la compleja conducta social. Esta y la teoría cognitiva son aspectos parciales del contenido de la teoría de la personalidad orientada en la conducta. La teoría situacional de MISCHEL es unilateral conductista y no aporta ningún punto de vista nuevo. Las distintas teorías interaccionales son demasiado eclécticas y, en su forma de interpretar, demasiado efímeras como para poder presentar una explicación convincente. Otras teorías como las del psicoanálisis, la del existencialismo o las teorías de campo aportan tan poco que podemos desestimarlas.

Resumamos nuestra situación. Las teorías de la personalidad se pueden reducir a dos comentarios principales: una de ellas viene de dentro y la otra de afuera. Ambas poseen un valor explicativo propio. Durante la conferencia se darán cuenta ustedes que aquí nos interesa poco el tipo de teoría de las personalidades, sino que estamos buscando la mejor explicación para la vida llena de éxito y de sobrecarga, independientemente de los medios utilizados. Creemos que logramos nuestro objetivo si tenemos en cuenta, al mismo tiempo, las disposiciones interiores, los estímulos exteriores, y la interacción correspondiente.

1.3. Sobre el empleo del análisis conductual aquí utilizado

La psicología comportamental se preocupa de todas las actividades, reacciones, imaginaciones, sentimientos, procesos, etc., siempre que sean medibles e interesantes para analizar un tema. El análisis conductual se basa en el diagnóstico y en la evaluación de las funciones o disfunciones psicológicas directamente medibles del comportamiento subjetivo u objetivo. Las explicaciones «enigmáticas» no comprobables o simbólicas no son aceptadas. La terapia conductual se dirige al comportamiento concreto, sin ignorar los conflictos no observables o las dimensiones

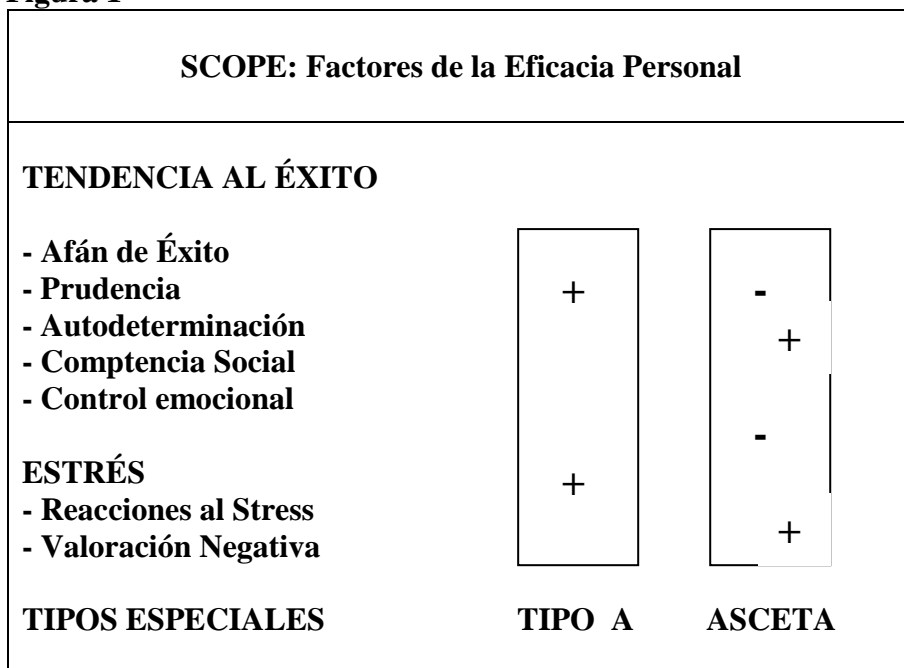
generales de la personalidad. Lo que se desea cambiar de la persona sólo puede hacerse a través de la influencia directa de la conducta concreta.

Mi conferencia de hoy abarca un amplio ámbito de variables de éxito y de estrés del individuo y de pequeños grupos organizados, es decir, la familia y la empresa. Además se distingue entre sanos y enfermos. Las personas sanas provienen de distintas clases sociales. Los enfermos son, en su mayoría, pacientes de enfermedades relacionadas con medicina interna, aunque también nos referimos a pacientes psiquiátricos.

Por falta de tiempo sólo puedo describir los resultados generalizando, por así decirlo, a vista de pájaro. Sin embargo, los resultados de los que informamos se basan en miles de mediciones de conductas concretas, y no sólo en algunas escalas de personalidad, con un alto nivel de abstracción. Como resultado final aspiramos a un sistema general de clasificación de la tendencia al éxito y del estrés para las categorías de las muestras investigadas (individuo, familia, empresa, enfermedad), del que se deduce un provecho específico, por ejemplo en forma de diagnóstico, asesoramiento y terapia. Por este motivo, se citan también ejemplos de la modificación de variables de éxito y de estrés.

Por tanto, en la investigación aquí presentada nos ocupamos de la eficacia operacionalizada del comportamiento humano, es decir, del competente manejo de la conducta personal e interactiva en grupos, especialmente en la familia y en el trabajo. Las escalas conductuales, desarrolladas con este fin, se anexionan a los conceptos más amplios de la eficacia personal y social. La ineficacia es el resultado de las estrategias conductuales que no llevan al éxito deseado, lo que produce en individuos determinados más estrés y en otros menos. El parámetro más importante de la eficacia comportamental es el balance entre éxito y estrés, que debe ser positivo y grande. Discutiremos su significado, así como la forma de mejorarlo mediante medidas de entrenamiento.

Figura 1



2. Estructura de la eficacia personal

La meta de nuestra investigación era construir experimentalmente un amplio sistema comportamental de la eficacia en el dominio de la vida y de las dificultades que de ella derivan.

Para el desarrollo de este sistema comportamental, llamado SCOPE (estrés y coping), han sido necesarias casi cuarenta investigaciones, en las que más de diez mil personas fueron estudiadas durante siete años, gracias a la revisión continua de miles de ítems y cincuenta escalas primarias, que se ordenan en diez escalas secundarias o principales (BRENDELMANN, 1986). Para nuestra conferencia de hoy he escogido 7 de las escalas principales del SCOPE, que se distribuyen bajo los conceptos genéricos de Tendencia al Éxito y Estrés (figura 1).

Nuestros conocimientos nos permiten postular que se trata de dos dimensiones básicas que determinan la conducta diaria del individuo y de la sociedad. La Tendencia al Éxito se compone de cinco escalas que combinadas unas con otras muestran las distintas formas de la eficacia personal en la vida. El afán de éxito muestra la iniciativa propia en el alto nivel de rendimiento y en el afán de poseer, combinados ambos con la fuerza de resolución y la confianza en uno mismo. Es, por así decirlo, el punto central de las decisiones de la persona. La Prudencia es necesaria para controlar la realización de los actos, es decir, para impedir fallos o para evitar malgastar energías. No obstante, en caso de ser demasiado abundante, puede frenar innecesariamente el comportamiento eficaz. Quisiera destacar este aspecto ya que éste es uno de los puntos esenciales en el control de la salud y de la enfermedad. Un afán de éxito demasiado intenso, que no esté controlado por la prudencia, puede llevar a un estrés excesivo, como es típico para el «Tipo A». Expresado de otra manera: «perder el control sobre sí mismo». Un problema completamente opuesto aparece cuando se combina un afán de éxito débil con una prudencia excesiva, como en el caso del asceta. El asceta está caracterizado por la eficacia en el dominio de la vida, originada por la combinación ya descrita de las variables conductuales. Un comportamiento eficaz implica un afán de éxito unido a experiencias agradables, pudiendo ser ambos aceptados socialmente. Esto no es posible para el asceta debido a su falta de competencia social y a la negativa valoración de la vida. En lugar de eso muestra el asceta una hipersensibilidad frente a los problemas y a las sobrecargas, así como la necesidad de vivir en un ambiente protegido.

La autodeterminación es la capacidad de controlar la conducta propia en libertad y con franqueza. Las personas valoran más esa libertad de autodeterminación en situaciones difíciles, y en casi todos los tipos de enfermedades, que las otras formas de conducta aquí discutidas. La autodeterminación mantiene la homogeneidad de la idiosincrasia personal mientras que la tendencia al éxito, el estrés y la competencia social varían, es decir, pueden apreciarse u olvidarse.

El que intenta tener éxito no debe ignorar dos cosas: la Competencia Social y el Control Emocional, esto es, comportarse de tal manera que los demás busquen una cooperación satisfactoria. La competencia social se basa en la predisposición a conversar y en la jovialidad, en la elocuencia y en la fuerza organizativa, teniendo al mismo tiempo en cuenta las posibilidades de desarrollo del afán de éxito y de la libertad de los otros. Incompetencia sería intentar imponerse de tal forma que los demás no sacaran provecho. Algo semejante sucede con el control emocional que depende a su

vez de partes de la serenidad, del dominio de sí mismo y de la habilidad en la solución de conflictos.

Con esta descripción pueden ustedes darse cuenta de que el individuo con tendencia al éxito tiene que tener una cantidad de características para poder alcanzar ese éxito mediante su conducta controlada. El éxito tiene dos consecuencias positivas: beneficia al individuo que se esfuerza en conseguirlo y, simultáneamente, a su compañero, que puede participar de él con libertad. El individuo con tendencia al éxito es, por definición, un hábil fomentador de sus capacidades al mismo tiempo que muestra efectos altruistas. Las causas son las siguientes: al individuo que no posee tendencia al éxito le faltan las habilidades conductuales del manejo conductual y social, que tiene que ser inoculadas para poder lograr el rendimiento, la satisfacción y la salud. La falta de tendencia al éxito relaciona con el estrés y lo mismo sucede con formas determinadas de la empatía y de la compasión. Cuanto más fuerte son esos sentimientos humanos, más estrés padece el individuo y estrés no es una buena base para una conducta altruista. Tendencia al éxito significa también altruismo. Asimismo es posible, naturalmente, que haya un tipo de altruismo que no esté orientado al éxito, sin embargo no dispongo de datos cuantitativos que demuestren su existencia.

El estrés es, por un lado, la sobrecarga que viene de afuera, a la que sólo me referiré indirectamente. Nos limitamos aquí a las reacciones al estrés descritas por el individuo, como las molestias psicosomáticas, al no poder «desconectar» o al rendimiento restringido, y a la valoración negativa de la vida, como el pesimismo o la resignación. El estrés personal ha sido hasta ahora mal definido debido a las infinitas formas en que aparece. Para lograr avanzar en este terreno, tenemos que distinguir dos cosas: por una parte, las manifestaciones emocionales y cognitivas que acompañan al rendimiento y, por otra, las estrategias conductuales de que dispone el individuo para dominar el estrés. Es posible que el individuo con tendencia al éxito experimente muchas reacciones emocionales al estrés, no obstante eso le afecte poco o sólo durante poco tiempo, o él mismo sea capaz de rehacerse después de un rotundo fracaso. No creo que los sentimientos negativos o las valoraciones negativas desempeñen el papel más importante, ni que tampoco lo hagan las situaciones críticas de la vida. Decisiva es más bien la eficacia de las estrategias comportamentales en el dominio del estrés.

3. La estructura de los factores en los cargos de mando

Las constataciones hechas hasta ahora son válidas para toda la población. Se han desarrollado además cuestionarios para los cargos de mando, de los que no puedo ocuparme ahora, pero sí decir solamente que se consiguieron resultados similares en lo referente a la estructura del éxito y del estrés, aunque con pequeñas divergencias. En la figura 2 presentamos un ejemplo. Este análisis está fundado en la investigación de la revista «Capital», llevada a cabo en 1986, en la que once mil personas respondieron a una versión reducida del SCOPE de 120 ítems. Resultó que factores como el afán de poseer y la tendencia al rendimiento correlacionaron más entre sí y se alejaron de las demás escalas de la tendencia al éxito, para formar así un factor propio que, al parecer, es bastante típico en los que deciden o en los que planifican el futuro. Posiblemente se deba esto a la muestra analizada, ya que en ella los ejecutivos con tareas de toda la decisión estaban representados en mayor número que en las muestras anteriores.

Junto a estos factores se agrupan, como conceptos independientes, la flexibilidad situacional, el conocimiento humano, la habilidad en la solución de conflictos y la fuerza de resolución, que parecen ser más típicos de los «ejecutivos especialistas» o de los “ejecutivos de producción”,

Figura 2

SCOPE - Factores de mando (Capital 86)	
“EL QUE DECIDE”	Peso
Afán de poseer	0.88
Rendimiento	0.83
"MANAGER-ESPECIALISTA"	
Flexibilidad situacional	0.81
Conocimiento humano	0.74
Solución de conflictos	0.73
Fuerza de resolución	0.73
“MANAGER DE PROBLEMAS”	
- referentes al stress	
No poder "desconectar"	0.75
Sobrecarga	0.71
Molestias psicósomáticas	0.71
Tensión muscular	0.70
- referentes al disgusto	
Ausencia de rabia	0.81
Autocontrol	0.78
Serenidad	0.60

es decir, de los que llevan día tras día los negocios. También existen otras diferencias que no puedo tratar aquí. Sin embargo, detrás de la flexibilidad situacional y del conocimiento humano se ocultan dos subtipos conocidos: el «ejecutivo de producción o especialista» y el «ejecutivo encargado de las personas»; ambos han sido objeto de muchos esfuerzos diagnósticos y de entrenamiento. Estos subtipos, anteriormente sólo conocidos mediante las observaciones empíricas, son ahora medibles gracias a nuestras investigaciones. También se puede precisar cuantitativamente el número de tales personas en la población total o en muestras determinadas. Así, el 33% de la muestra se califica así mismo como orientado fundamentalmente hacia los negocios y hacia las personas, el 26% está menos orientado hacia los negocios y hacia las personas que la

media, el 15% lo está ante todo hacia las personas y el 26% principalmente hacia los negocios.

La figura 2 nos muestra también que los restantes factores, estrés y enfado, se reparten de una manera semejante al conjunto de la población. Utilizamos esto como señal de que tiene que haber también «ejecutivos de problemas» que solventen, prevean y/o sepan enfrentarse con las reacciones al estrés y al enfado. Estos «managers» no necesitan ocupar un puesto particular cuando aparecen dificultades serias sino que, de por sí, o bien son capaces de resolver los problemas mejor que los otros o aprenden de los expertos en el comportamiento a resolverlos más rápidamente que los demás. Esto se debería aprovechar.

4. La estructura de eficacia personal y social

Hasta ahora hemos tratado algunos de los factores más importantes de la eficacia personal, así como de la predisposición a las reacciones al estrés. Sin embargo, manejar al medio ambiente y manejarse así mismo con eficacia es sólo una cara de la moneda. Tener en cuenta las conductas sociales, es decir, la manera de tratar a las personas o de interpretar ese trato, es la otra cara. También aquí ha de haber variables críticas que determinen la eficacia o la ineficacia en el comportamiento de los grupos. Las hemos intentado aislar, en lo referente a la vida familiar y en la empresa, con ayuda de otros cuestionarios. La figura 3 presenta una selección de los resultados y permite una comparación entre la eficacia personal y social.

El resultado más importante de estas investigaciones fue que se mostraron siempre dos factores principales de la eficacia y del estrés que, al parecer, controlan más o menos plenamente la convivencia eficaz, a pesar de una considerable diferencia entre las conductas investigadas. La importancia de esta simple estructura está en el hecho de que se puede aprender a manejar una cantidad limitada de conceptos comprensibles y de que podemos tener la esperanza de mejorar la eficacia comportamental y el clima social que depende de ella, con ayuda de pocos tipos de entrenamientos.

Figura 3

Eficacia personal y social			
EFICACIA PERSONAL		STRESS PERSONAL	
Iniciativa	0.75	Reacciones al stress	0.84
Vida positiva	0.65	Pesimismo	0.68
Optimismo	0.63	Sobrecarga (Tipo A)	0.68
Control interno	0.61	Control externo	0.51
Exito en la vida	0.50	Conducta de riesgo	0.51
Eficacia vs Stress – 0.47 (Persona)			
EFICACIA SOCIAL (FAMILIA)		STRESS SOCIAL (FAMILIA)	
Libertad de expresión	0.85	Acumulación de conflictos	0.83
Libertad de acción	0.79	Intranquilidad	0.81
Tomar en serio	0.71	Preocupaciones	0.80
Solución de conflictos (Orden)	0.59	Sobrecarga (Afán de poseer)	0.63 (0.41)
Eficacia vs Stress – 0.55 (Familia)			
EFICACIA SOCIAL (EMPRESA)		STRESS SOCIAL (EMPRESA)	
Franqueza	0.87	Falta de tiempo	0.79
Identificación	0.80	Conflicto	0.73
Información	0.79	Afán de poseer	0.69
Autodeterminación	0.77	Aptitud	0.54
Sueldo	0.68		
Eficacia vs Stress – 0.32 (Empresa)			
(Sociabilidad, Reglamentos y Medidas de seguridad son factores independientes pero sin consecuencias trascendentales para la Eficacia)			

Cuando nos enfrentamos con los resultados obtenidos, debemos tener en cuenta que representan la opinión de los numerosos entrevistados y no del autor. No hay más remedio que aceptar esos resultados. Por desgracia, no tenemos tiempo suficiente para interpretar enteramente las sutiles diferencias de los distintos aspectos de la eficacia. Sin embargo, la combinación de iniciativa personal y de vida positiva determinan principalmente la eficacia personal. La eficacia social en la familia está, al parecer, garantizada por la libertad del comportamiento y por el mutuo respeto. Las mejores garantías para el éxito en la empresa son la franqueza, la identificación con el trabajo y con la empresa, así como la información y, en cierta medida, la autodeterminación.

Por parte del estrés se pueden descubrir diferencias, a pesar de los numerosos puntos comunes. El estrés personal está construido por las reacciones personales observadas en sí mismo que, la mayoría de las veces, tienen su origen en la sobrecarga personal. La acumulación de conflictos y la intranquilidad dominan el estrés familiar. El estrés en la empresa es más bien resultado de la falta de tiempo, de los conflictos por intereses distintos y de ciertas exigencias de rendimiento. Hay que internalizar esa imagen de la eficacia y del estrés y aprender a reconocerla en uno mismo, en la propia familia y en la empresa, antes de poder abrir nuevos caminos hacia una eficacia mayor.

5. Relaciones entre la eficacia personal y social

Ya conocemos las variables más importantes de la eficacia o ineficacia comportamental del individuo y de grupos organizados. De qué forma interacciona el individuo con los grupos es algo aún que no se sabe. La opinión más corriente es que una persona sana y fuerte se comporta, en general, eficazmente consigo mismo, con la familia y en la empresa. Si se observan excepciones negativas a esta regla se atribuyen más bien a la mala suerte o a infortunios que a la propia persona. No obstante, se hace responsable personalmente a aquellas personas con una conducta ineficiente y que tienen problemas con más frecuencia. Por tanto, al fuerte se le excusa y al débil se le castiga.

Esta posición no puede mantenerse ya que la figura 4 nos muestra algo distinto. Aquí se ven las correlaciones entre eficacia personal y estrés, en el lado derecho. Los resultados más importantes son los siguientes: la eficacia personal que concierne sólo a la vida privada, correlaciona algo, pero no significativamente, con la eficacia en la familia y en la empresa. Esto significa que no hay una eficacia comportamental general. Puede ser debido a la variedad de las habilidades conductuales que son necesarias en las tres situaciones (influencia situacional) o la incapacidad del individuo a utilizar una determinada habilidad conductual con la misma eficacia en distintas situaciones (influencia de la persona). Si un individuo se orienta hacia el trabajo, aún dentro de su vida privada, por ejemplo, mediante el desarrollo de los intereses correspondientes o el perfeccionamiento profesional, esto no correlaciona con la eficacia en la empresa. Esto es una señal más de lo específica que es la eficacia personal.

Figura 4

Eficacia personal y social	FAMILIA		EMPRESA	
	Eficacia social	Stress	Eficacia social	Stress
EFICACIA PERSONAL				
- completamente privada	NS	---	+	---
- privada, orientada hacia el trabajo	NS	---	++++	---
STRESS PERSONAL	---	++++	---	++
RANGO EN LA EMPRESA	se desconoce			
- Posición				
- Responsabilidad				
- Años de experiencia				
- Preparación			+++	---
			++	NS
			++	-
			+	-

Especialmente interesante al respecto es el efecto del rango en la empresa, determinado objetivamente. La posición, la responsabilidad, los años de experiencia y la preparación correlacionan significativa-mente con la eficacia social de la empresa. (Los datos referentes a la familia se desconocen aún). Esto puede deberse a que se escoja para esos puestos a personas socialmente eficaces o a que éstas aprendan, en el transcurso del tiempo, esa eficacia, sin haber recibido un entre-namiento especial. En suma, creemos haber puesto al descubierto un resultado de primer orden. Si una persona determinada evalúa su propia eficacia y la del medio ambiente, no se forma ningún factor general de la eficacia. No se valora todo de la misma manera sino que, más bien se diferencia y eso en contraposición al estrés. El estrés personal correlaciona negativamente y en un grado muy alto con la eficacia social, y positivamente con el estrés en la familia. Algo semejante sucede, pero en un grado más reducido, en la empresa. El que se siente personalmente estresado interpreta también a su medio ambiente como sometido al estrés y posiblemente ve el origen de su sobrecarga antes en la familia que en la empresa.

6. La estructura y el significado de las posturas ante la vida

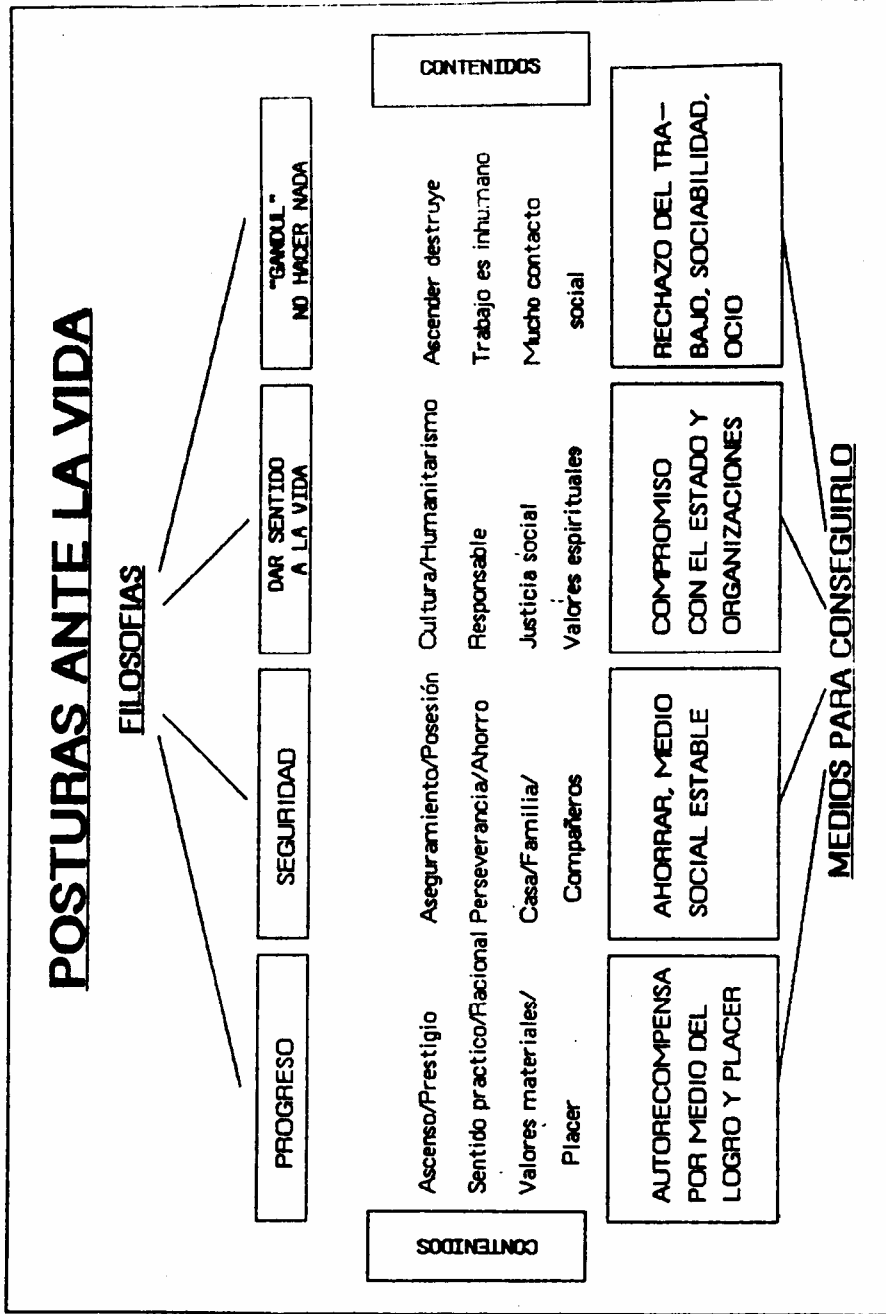
Nuestro apartado siguiente se refiere a las actitudes generales ante la vida o a la filosofía cotidiana. Filología significa «amor a las palabras» y, como rama de la lingüística se ocupa, entre otras cosas, de la investigación del significado de las palabras en la «búsqueda de la verdad», para descubrir la profunda realidad de su existencia, denominamos metafísica a eso. En la misma medida en que la metafísica se aleja de la conducta cotidiana concreta, se torna inevitablemente idiosincrática y obtusa. La metafísica, según Williams James, no es nada más que el intento excesivo y obstinado de pensar con claridad. Esta claridad la tienen todos los filósofos, pero cada uno a su manera, y por tanto, este método no es apto para descubrir algo sobre los seres humanos que pueda ser universalmente reconocido.

También la investigación conductual tiene su meta-teoría que postula los principios más generales de la vida pero con una base empírica. La metafísica es inagredible ya que predica la verdad absoluta sin tener la obligación de comprobarla. El meta-psicólogo tiene que demostrar sus teorías sobre las filosofías de la vida cotidiana o sobre las posturas ante la vida. La figura 5 describe los resultados conseguidos. Lo que mostramos aquí es una revisión del estudio del Partido Social Demócrata Alemán (SPD), «Datos de planificación referentes a la obtención de la mayoría para el SPD» (un proyecto de investigación de la comisión ejecutiva del SPD, informe resumido, Bonn, 1984).

Nuestros resultados comprueban que las posturas ante la vida de los ciudadanos de la Alemania Federal se ordenan bajo cuatro principios básicos o dimensiones conductuales. Su existencia no puede ponerse en duda hasta que no haya datos a disposición que demuestren lo contrario.

Una determinada, aunque pequeña parte de la población, se declara a favor del Progreso, principalmente. Persiguen personalmente, de una manera racional, el ascenso social y el prestigio, acompañados de la satisfacción y el orgullo de haberlos conseguido sin ayuda ajena.

Figura 5



Estas mismas personas aprecian los valores materiales y las cosas agradables por el placer y el gusto de conseguirlos y no simplemente por su valor intrínseco.

La mayoría de la población aspira a la posesión de bienes y a la «Seguridad» y está dispuesta a ahorrar y a trabajar para conseguirlo. Estas son las metas finales para los que se preocupan de la seguridad, al contrario que para los partidarios del progreso. Se trabaja para alcanzar estas metas. La recompensa y el esfuerzo para conseguir las no tienen su origen solamente en su propia persona, sino que proviene en su mayor parte del ámbito social más íntimo que se cultiva correspondientemente.

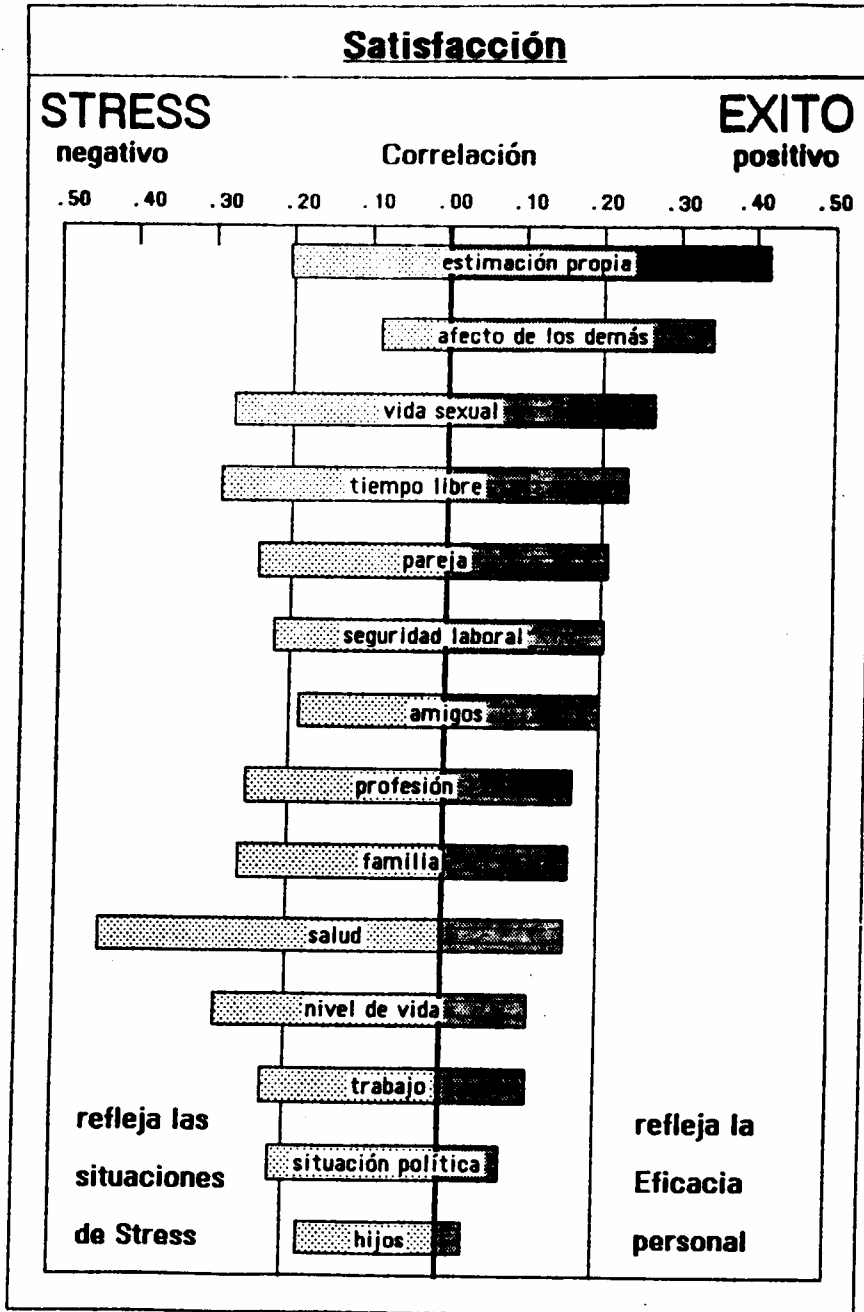
«Dar Sentido a La Vida» significa tener interés por la cultura, el humanismo, la justicia social y los valores espirituales en general. Ese objetivo se persigue con un gran sentido de la responsabilidad y de compromiso frente a las grandes organizaciones como, por ejemplo, la Iglesia, el Estado, el partido o el sindicato. Aproximadamente un cuarto de la población reconoce esto como la meta principal.

Existe también otra filosofía que posiblemente ocupa el tercer lugar en la población y para la que no he encontrado otro nombre mejor que el de «No Hacer Nada». Estas personas rechazan el ascenso personal y lo califican de inhumano y destructivo; en su lugar definen una convivencia social placentera y sin compromisos. Su refuerzo fundamental proviene de la afiliación libre y sin compromiso alguno a un grupo que piensa o actúa de la misma manera, es decir, del rechazo de una responsabilidad austera para conseguir determinados principios.

Si observamos esas posturas ante la vida desde el punto de vista de factores mando resaltan algunos puntos comunes. Los partidos del progreso se asemejan a los que deciden: se orientan al éxito, a los placeres, y están libres de preocupaciones. Los que se preocupan más por la seguridad se asemejan a los «ejecutivos especialistas» orientados a la producción; y los que buscan el sentido de la vida a los «ejecutivos de problemas», interesados en el bienestar de las personas que trabajan con ellos. Parece ser que en la tipología de los ejecutivos no existe (¿aún?) un tipo semejante al partidario de no hacer nada, al «gandul», por lo menos no se le encuentra en ninguna bibliografía.

Todo se puede investigar experimentalmente y me pregunto por qué las posturas ante la vida que influyen en el comportamiento diario, sólo provocan el interés metafísico y no la curiosidad o incluso el ansia de saber y el afán de demostrar hechos que pueden ser comprobados.

Figura 6



7. Éxito, estrés y satisfacción

La satisfacción es un positivo estado emocional que se consigue cuando se logra una meta. Por tanto, una conducta que se refuerza mediante una recompensa material o no material se mostrará más a menudo. Una persona que aprende con éxito conseguirá recompensas más rápidamente que otra que esté bajo estrés, cuya tendencia al éxito es dudosa, o que un rebelde que, a priori, rechaza la tendencia al éxito. Dicho de otra forma: la satisfacción es el resultado de perseguir con éxito una meta determinada. Se puede conseguir con las distintas posturas ante la vida como progreso, seguridad, dar sentido a la vida o no hacer nada. El que por motivos ideológicos o por insuficiencia psicobiológica, (constitución propensa al estrés), se opone a esta meta, podrá únicamente alcanzar la satisfacción de una forma irregular o sólo en una medida insuficiente.

La figura 6 intenta demostrar estas conexiones mediante los resultados conseguidos, refiriéndose nuestra dimensión con los polos éxito y estrés a la satisfacción en 14 ámbitos de la vida. Podemos ver que el éxito siempre correlaciona positivamente con la satisfacción y negativamente con el estrés. Esto refleja el amplio margen del efecto de nuestras dimensiones conductuales. La tendencia al éxito correlaciona fuertemente con la auto-estima, seguida por la aceptación social, la vida sexual y la forma de organizar el tiempo libre. Todas estas son situaciones que atañen, en primer lugar, a la propia persona. Ámbitos más alejados, como las relaciones con la pareja, los amigos, y el ámbito familiar, así como la profesión, la salud, el nivel de vida y el trabajo correlacionan menos y esto sucede aún más con la situación política. Por qué están los hijos al final no es fácil de comprender.

Al contrario ocurre con el estrés, en el que la salud y el nivel de vida correlacionan de forma altamente negativa, seguidos por la forma de organizar el tiempo libre, la vida sexual, la convivencia familiar, la profesión, las relaciones con la pareja, el trabajo, etc. Aquí la falta de éxito no está relacionada fundamentalmente con la persona, como si el propio individuo no fuera responsable del fracaso sino que lo fueran las distintas situaciones. Las fuentes de insatisfacción se trasladan del propio yo al exterior, de tal forma que las situaciones de estrés correlacionan altamente. Es interesante el hecho de que muchas correlaciones significativas entre el estrés y la insatisfacción se encuentran en casi todos los ámbitos de la vida, mientras que las correlaciones entre el éxito y la satisfacción atañen casi exclusivamente a aquellas que se refieren más íntimamente a la persona. Los que sufren estrés e insatisfacción no buscan las causas de sus problemas en sí mismos, sino en el medio ambiente. Los que tienen éxito se consideran así mismos responsables de su satisfacción. Visto de esta manera, no es acertada la numerosa cantidad de investigaciones que hacen responsables al medio ambiente de los problemas conductuales; más bien se debería investigar como funciona o no funciona el individuo.

8. Correlaciones biológicas del balance éxitoestrés

La compleja sintomática del estrés no puede ser explicada suficientemente durante esta conferencia. A pesar de eso tenemos que tratarla someramente en algunos rasgos básicos, para aclarar su relación con la conducta de éxito y su enorme influencia en los

comportamientos inefectivos y enfermizos. A su vez quedará así explicada la necesidad de los entrenamientos conductuales.

Trataremos primero el concepto «estrés». El estrés es, por una parte, una fuerza que actúa sobre un síntoma, como por ejemplo sobre el sistema cardiovascular, cuyas consecuencias son en su mayoría negativas. Descrito así, el estrés es una causa. Además, el estrés es también un estado de tensión que resulta como consecuencia de la sobrecarga. En ese caso es el efecto de una consecuencia, es decir, un estresor.

Muchas causas que provocan el estrés provienen ciertamente del medio ambiente. De esta manera, efectos de estrés son el producto de presiones exteriores dañinas como la falta de espacio, la sobrecarga y, aún más, los estresores sociales, como la crítica negativa o las expectativas que no se cumplen. Estos estresores sociales han perdido importancia debido a los intentos de «humanización» de la vida laboral.

A pesar de todo, muchas causas del estrés hay que buscarlas en el propio individuo, lo que frecuentemente no se tiene en cuenta, como por ejemplo el caso del «Tipo A», que se hace responsable de serios problemas cardiovasculares. Ese estrés es el resultado, en su mayor parte, de una sobrecarga, esto es, de una ambición demasiado grande que no puede ser satisfecha. El repetido autoengaño resultante condiciona una valoración negativa que impide una conducta con éxito. Del hecho que la inalterable tendencia al éxito y la resultante estimación propia son los refuerzos más poderosos para la salud y la satisfacción, se deduce la conclusión obligatoria de aumentar la eficacia de la conducta personal, para que a su vez se disminuyan o eviten las enfermedades, los trastornos psicosomáticos y las reacciones al estrés que limitan el rendimiento. Esto se consigue mediante el entrenamiento del comportamiento positivo y un entrenamiento del manejo del estrés que permiten al individuo poderse imponer con mayor éxito.

La mecánica del desarrollo del estrés, influida por las dimensiones éxito y estrés, va esclareciéndose cada vez más. Un ejemplo simple de esto es la variación experimental de la tasa cardíaca que se acepta como un buen indicador del estrés. La figura 7 muestra las fases de relajación o descanso. DI hasta DIII, y tres situaciones de estrés, si hasta s3. La tasa cardíaca de ese sujeto está registrada en segundos. En las conversaciones s1 y s2 se trataron temas cotidianos neutrales y desagradables. Las tareas a solucionar en la situación s3 son problemas que requieren una inteligencia superior al promedio. Se puede percibir claramente que las dos conversaciones provocan un aumento de la tasa cardíaca con un período de adaptación posterior, mientras que durante la solución de la tarea se observa un aumento continuo. En los períodos de descanso II y III disminuye la tasa cardíaca. El balance de nuestro cuestionario SCOPE, es decir, la primacía de una tendencia al éxito positiva sobre el estrés, correlaciona negativamente con una tasa cardíaca alta, especialmente en las tres situaciones de sobrecarga. La elevada tasa cardíaca es, por tanto, la expresión del estrés psicológico producido.

Figura 7

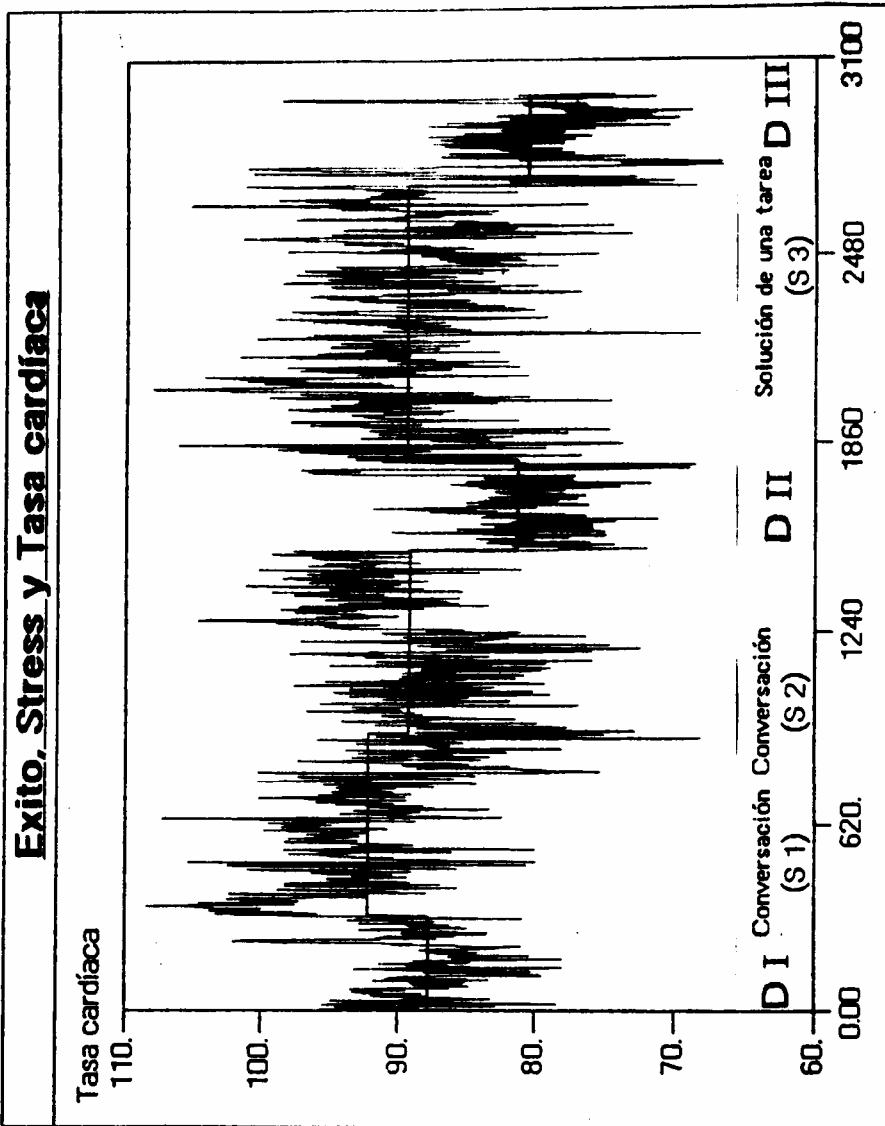


Figura 8

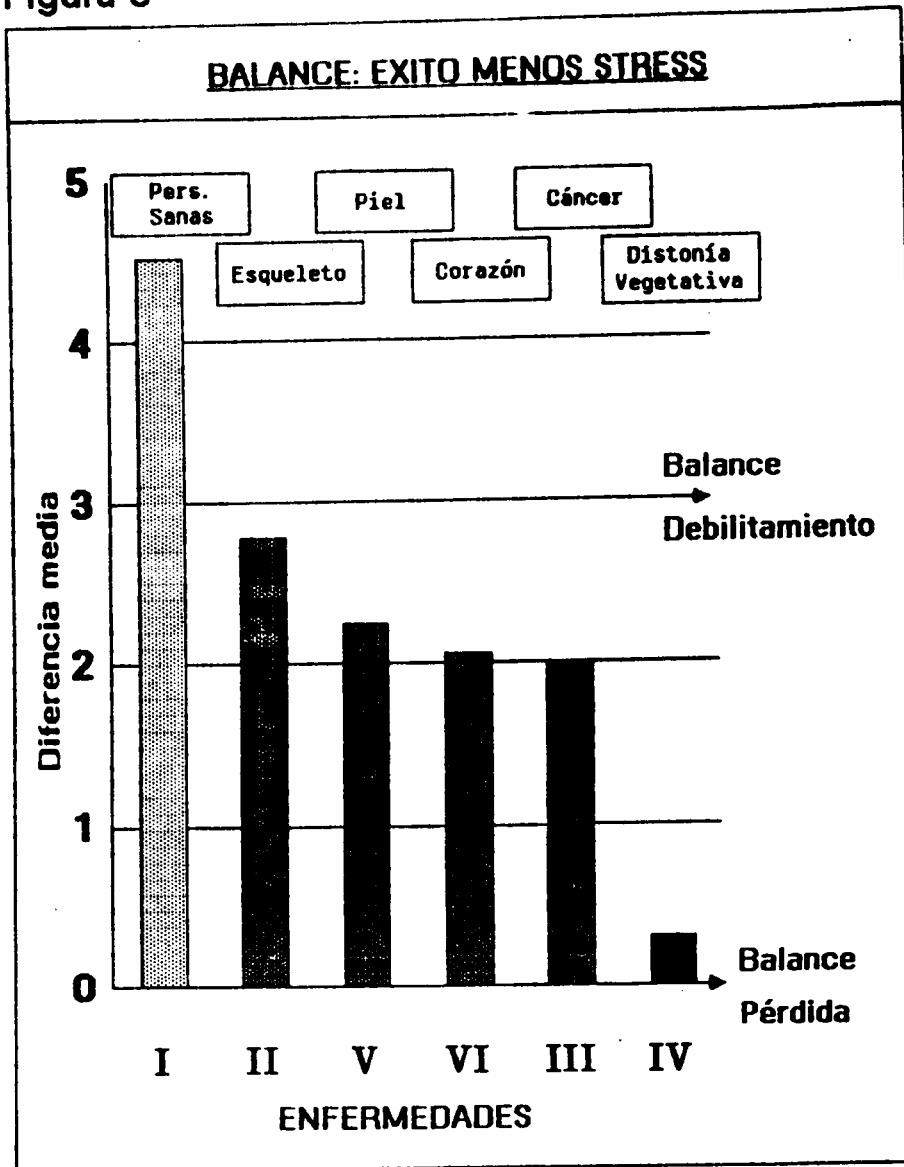


Figura 9

Entrenamiento del manejo de stress		
Factor (SCOPE)	F	Sig
Irritabilidad	21.64	+++
Agotamiento	7.75	++
Capacidad de relajarse	6.53	+
Sobrecarga/Impaciencia (Tipo A)	42.70	+++
Distonía vegetativa (funcional)	24.75	+++
Trastornos cardíacos y circulatorios	8.15	++
Dolores de cabeza—jaqueca	3.90	+
Satisfacción : tiempo libre	20.66	+++
: profesión	7.81	++
: familia	3.68	(+)

El balance positivo «Éxito menos estrés» es un indicador de la conducta efectiva y sana, como han demostrado una serie de investigaciones. La figura 8 muestra un balance fundamentalmente positivo en las personas sanas, una disminución del balance en las enfermedades orgánicas del esqueleto, de la piel, del corazón y del cáncer, así como una gran pérdida del balance en los trastornos funcionales de la distonía vegetativa: La conducta no presenta aquí ninguna reserva de éxito, y el paciente no puede apenas determinar su vida independientemente, ni tampoco vivirla plenamente.

9. Métodos de entrenamiento

La eficacia personal y social son en una misma medida responsables de una vida llena de éxito, llevada con iniciativa, responsabilidad y placer. El estrés es una reacción normal que acompaña a la vida. Sin embargo, el comportamiento eficaz tiene que predominar sobre las reacciones al estrés para que exista el balance positivo necesario para la salud. Con un balance equilibrado en el que el saldo de la conducta positiva sea igual al de la sobrecarga, no se puede vivir. Hay que fortalecer en todo lo posible el comportamiento eficaz y aminorar el comportamiento ineficaz. El aumento del balance éxito-estrés es la finalidad de nuestro entrenamiento de la conducta.

Un entrenamiento exige formas específicas y precisas de proceder para lograr un comportamiento eficaz duradero. La conducta a entrenar y los métodos que han de ser utilizados se determinan mediante el análisis del comportamiento y los principios

conductuales. La eficiencia de todo tipo de entrenamiento es limitada y depende, en una parte, del procedimiento empleado y, por otra, de las posibilidades de entrenar al sujeto. La investigación científica de las medidas de entrenamiento está en sus comienzos. Teniendo en cuenta esta situación es especialmente importante indicar las posibilidades y limitaciones actuales.

Partimos de que hay que reducir el estrés y acrecentar la conducta positiva. La figura 9 muestra algunos de los resultados de nuestro entrenamiento del manejo de estrés, que fue desarrollado en una colaboración con el Sr. D. Horst Oíszewski, jefe de la policía del Estado Federal Renania-Westfalia-Septentrional. Al lado izquierdo ven ustedes algunos de los parámetros del estrés, obtenidos durante las investigaciones hechas con el SCOPE, así como ciertos datos sobre la satisfacción. Los valores F y su nivel significativo, a la derecha, se refieren a las mejoras conseguidas gracias al entrenamiento realizado, que tuvo la duración de quince días.

Figura 10

Entrenamiento del comportamiento positivo		
Factor (SCOPE)	F	Sig
1. Afán de éxito	0.04	NS
Habilidades de mando	0.19	NS
2. Aplomo	8.24	++
Autoconfianza	5.43	+
Autodeterminación	3.80	(+)
3. Fuerza atractiva	22.85	+++
Inseguridad en la conversación	15.67	+++
Recibir atención	10.90	+++
4. Timidez	6.56	++
Jovialidad	4.79	+
Sentirse rechazado	2.94	(+)

Pueden ustedes darse cuenta sin dificultad de la mejoría significativa de la conducta. Sin embargo, fíjense por favor en los distintos grados de mejora de cada uno de los factores. Una mejoría muy significativa se manifiesta en la reducción de la Irritabilidad, la Sobrecarga/Impaciencia y la Distonía Vegetativa. Así pues, las reacciones emocionales y los trastornos funcionales físicos pueden estabilizarse fácilmente. El Agotamiento Físico y los Trastornos Cardiovasculares orgánicos pueden modificarse también muy significativamente, sin embargo, eso requiere más tiempo. La Capacidad de Relajarse mejora menos significativamente, quizá debido a que para ello es necesario aprender estrategias conductuales más diferenciadas. Un grado mayor de satisfacción puede conseguirse fácilmente en las actividades durante el tiempo libre, seguido de la profesión y la familia, es decir, en el ámbito periférico en lugar del ámbito central de la persona.

El orden en el grado de significancia de la influencia en los distintos ámbitos indica, posiblemente, que la satisfacción es más difícil de controlar cuanto más esté bajo control de estas otras personas.

El entrenamiento de la conducta positiva que se muestra en la figura 10 se refiere concretamente al refuerzo de la capacidad personal de imponerse y en la habilidad en la comunicación, esto es, a la interacción social y no a la propia persona. La primera impresión global es que es aún más difícil de modificar la tendencia al éxito que las reacciones emocionales al estrés. El Afán de Éxito, las Habilidades de Mando, la Autoconfianza y la Autodeterminación que forman conjuntamente un complejo del autogobierno personal positivo, tienden sólo a la mejoría. Sin embargo, el control del ambiente social se incrementa considerablemente, como se puede ver en las escalas Aplomo, Fuerza Atractiva, Inseguridad en la Conversación, Recibir Atención y Timidez. Pero también hay aquí algunas de las características del individuo que no sacan tanto provecho del entrenamiento, como por ejemplo, la Jovialidad y el Sentirse Rechazado. Posiblemente se deba esto a que estas variables dependen tanto, o incluso más, del medio ambiente que de los sujetos entrenados.

Las conclusiones más importantes referentes al entrenamiento de la conducta son las siguientes:

1) La medición de la eficacia referente al entrenamiento, hasta ahora deficiente, puede hacerse ya de una forma diferenciada y debería ser introducida generalmente.

2) Los efectos del entrenamiento son específicos. El entrenamiento del manejo de estrés logra una fuerte mejoría general en todos los ámbitos emocionales medios. El entrenamiento de la comunicación mejora notablemente el comportamiento comunicativo, pero no influye sobre el Autocontrol o el Autogobierno. Para ello es necesario un entrenamiento de mando especial que también llevamos a cabo, pero cuya eficacia no ha podido ser aún controlada totalmente.

3) La evaluación no sirve solamente para controlar la eficacia sino que, además, es un instrumento sensible y poderoso para la planificación de entrenamientos, sobre todo cuando se trata de especificar procedimientos concretos con una eficacia determinada.

El entrenamiento de las personas es asimismo importante para las organizaciones, especialmente el entrenamiento del manejo del estrés. La eficacia social en los grupos

necesita procedimientos estratégicos especiales, ya que la interacción exige nuevas metas de entrenamiento. Lo mismo sucede con el tratamiento del éxito y del estrés en las grandes organizaciones. Por razones de tiempo no es posible ocuparse aquí de ese tema. Solamente puede señalarse que el éxito del entrenamiento y del aprendizaje dependen, en manera considerable, de la pericia comportamental del planificador del programa y del entrenador, pero también de la consideración de los puntos siguientes:

- las posibilidades de entrenamiento de una persona dependen de su capacidad de aprendizaje y ésta debe calcularse de antemano;
- la transferencia de lo aprendido en el entrenamiento a la situación en la empresa depende de su semejanza;
- la duración del entrenamiento está determinada por el grado de dificultad de la conducta entrenada;
- el control del efecto (motoring) es necesario para aumentar y para mantener la eficacia; y por último,
- la evaluación periódica es indispensable para estimar la eficacia, el provecho y la mejora.

10. Conclusiones prácticas

La meta de nuestra investigación era presentar de manera experimental un amplio sistema comportamental del dominio eficaz de la vida y de las reacciones de estrés que le acompañan, tanto en los individuos como en los grupos de personas. Este sistema ha sido presentado y, finalmente, deducimos la utilidad práctica de nuestros estudios para tres sectores distintos.

a) Diagnóstico. Muchas personas, independientemente de su inteligencia, no están en condiciones, o sólo de una manera insuficiente, de calcular adecuadamente sus habilidades en el gobierno de su vida personal. Esto puede ser debido a la falta de comprensión, a la incapacidad de interpretar correctamente la complicada conexión entre muchos factores personales y ambientales o a la reducción de la capacidad de juzgar claramente a causa de las reacciones de estrés competitivas.

b) Asesoramiento. Un sistema cuantitativo de factores de dominio y de reacciones al estrés podría ayudar, en algunos casos individuales, a formular consejos para la mejora de la eficacia personal o para la eliminación de las influencias desagradables, de tal manera que pudieran ser aprovechadas por el individuo mismo, sin tener que tomar otras medidas adicionales. Condición indispensable es que ese sistema sea lo suficiente diferenciado y que su estructura, es decir, la manera y la magnitud de las relaciones entre sus componentes parciales esté bien asegurada.

c) Entrenamiento. Si la sola comprensión de las causas y de los determinantes del problema no fuera lo suficiente o no tuviera el efecto deseado, entonces se podrían proponer, con un sistema tal, entrenamientos conductuales de mayor eficacia. Es tradicional que estos entrenamientos se ofrezcan globalmente sin diagnóstico anterior. Mediante una adaptación concreta del entrenamiento a las conductas que han de ser modificadas, se aumentará su eficacia. El sistema diagnóstico puede aprovecharse para medir la eficacia de la influencia de la ayuda y para determinar la duración de su eficiencia.

Bibliografía

Brengelmann, J. C.: Estrés, superación y calidad de vida en personas sanas y enfermas. Evaluación Psicológica 1986, Vol. 2(3), 47-77.