

ÉXITO Y ESTRÉS. UN MODELO CUANTITATIVO DEL DESARROLLO PERSONAL

J. C. BRENGELMAN

Instituto Max Planck de Psiquiatría de Munich

Resumen

La investigación de las reacciones de estrés y *coping* (SCOPE) en una muestra de más de diez mil sujetos en diferentes países ha arrojado tres dimensiones principales: *Tendencia al éxito*, que se refiere a la prudencia, autodominio, control de la ira y competencia social; *Estrés*, que recoge las reacciones a presiones, vivencias negativas e incompetencia social y que se concibe como factor de coste; *Retirada*, que refleja evitación de los problemas y del contacto social y que actúa como un proceso regulador táctico. La comparación entre sujetos con y sin éxito en la vida y de sanos y enfermos lleva a la conclusión que éxito y salud dependen del balance entre estos tres tipos de conductas. No son las situaciones de estrés en sí las que llevan al éxito o al fracaso, a la salud o a la enfermedad, sino el enfrentamiento habitual de las personas a los problemas de la vida. Se distinguen, en función de este enfrentamiento, cuatro tipos de personalidad, que tienen su origen en la tipología griega, y que recoge también de alguna manera la literatura actual aunque bajo diferentes nombres (Tipos A, B, introversión y extraversión). Los diferentes tipos de personalidades tienen diferentes posibilidades de éxito, así como tendencias a diferentes enfermedades. Asimismo, se hace referencia a las posibilidades de exploración y predicción mediante el SCOPE y se aborda brevemente la cuestión de la modificabilidad de la conducta, teniendo en cuenta la teoría expuesta.

Abstract

Investigating stress reactions and coping responses with a questionnaire (SCOPE) in a sample of more than tenthousand subjects in different countries, three general dimensions were found: *Striving for success*, that comprises caution, self-control, anger control and social competence; *Stress*, that refers to reactions under pressure, negative emotionality and social incompetence and is conceived like a factor of costs; *Withdrawal*, that refers to evitation of problems and social withdrawal, that may be used as a regulating tactic strategy. The comparison of people with and without success and with good and poor health leads to the conclusion that success and health depend on the balance between these three dimensions. That means that stress situations per se are not the responsible aspects of succes or failure, good or poor health; but it is the way people cope habitually with the problems they encounter in life. These habitual coping strategies are related to personality types, which have been known already by the ancient greeks, and are related to some of the personality constructs existing in the actual literature (Types A, B, extroversion and introversion). These habitual coping strategies are responsible for success in life and susceptibility for diferent illnesses. There is also a reference to the possibilities of exploration and prediction, using the SCOPE. Finally behavior modification is briefly discussed in this frame.

Introducción

En vías de una descripción sistemática del éxito y estrés

Éxito y estrés son los dos conceptos más generales en la descripción de los procesos vitales; más concretamente, de la autorrealización en la vida. Mu-

chos profesionales se han ocupado de aspectos concretos de estos procesos. La descripción sistemática más conocida sobre la autorrealización de las necesidades básicas proviene de Abram Maslow (1954). Sin embargo, no está cuantificada y deja las puertas abiertas a la libre interpretación.

A pesar de que el éxito en la vida es la meta más deseada, es el estrés el que tiene más eco en la

prensa, ya sea popular o científica. Esto se puede deber a que la inseguridad posee un valor de excitación muy alto. La prensa se ocupa del problema del estrés desde hace algunas décadas, pero el tema no está del todo agotado. La expresión «estar quemado» se ha convertido en una expresión célebre. Las nuevas investigaciones que se han realizado en los Estados Unidos sobre el tema «Estrés en el lugar de trabajo» han producido los siguientes resultados:

- Un 72 por 100 de los trabajadores indican tener frecuentemente contacto con condiciones estresantes.
- Un 46 por 100 indica que su trabajo es muy o extremadamente estresante.
- Un 34 por 100 teme estar en uno o dos años quemados.
- Un 27 por 100 dice que su trabajo es la mayor fuente de estrés en su vida.

Sobre estas cifras no es necesario discutir. Indican que el estrés permanecerá con fuerza entre nosotros durante mucho tiempo. El camino más seguro para luchar contra el estrés es el éxito, y, por ello, la conducta de éxito es la característica más importante en la superación en la vida.

En el Instituto Max Planck de Psiquiatría se está llevando a cabo desde hace algunos años una investigación sobre el estrés y el éxito, con un fuerte apoyo de muchos colegas españoles y amigos, lo que ha dado lugar a una amplia cooperación en esta investigación entre España y Alemania.

Aquí se presenta un modelo cuantitativo del éxito-estrés, denominado SCOPE (de Estrés y *Coping*), su estructura y su funcionalidad. La dificultad reside en la respuesta a la pregunta de cómo el éxito y el estrés se presentan en personas sanas y enfermas, desde pacientes psiquiátricos, hasta ejecutivos de empresas. Finalmente, se harán algunas propuestas para su utilidad en el diagnóstico y la terapia.

Estructura y función del éxito y del estrés

Conceptos populares sobre el éxito y el estrés

El ciudadano no recibe información sobre lo que significa el éxito y el estrés por medio de los especialistas en comportamiento, sino a través de la prensa. A ésta le gusta escribir sobre el éxito y el estrés, con el ánimo de vender la mayor cantidad de libros más que con la intención de informar. Esto se consigue aparentando que el éxito es fácil de conseguir, sin necesidad de poseer aptitudes y de realizar un duro trabajo. A los autores que escriben sobre el éxito les gusta dar consejos, como:

— «Lo más importante es dar una buena impresión».

- «Sin poder no hay éxito».
- «Sueña con un Cadillac (o con un Mercedes) y lo obtendrás».
- «Cumple los Mandamientos de Dios, y obtendrás un trabajo lucrativo».
- «El éxito es suerte, el fracaso es mala suerte».
- «I'm okay, you're okay, so why can't we both make it?»

Expresiones como éstas no llevan, con seguridad, al éxito.

Igualmente falsas son las siguientes afirmaciones sobre el estrés:

- «El estrés es simplemente miedo».
- «El estrés es sólo la consecuencia de experiencias negativas».
- «El estrés es siempre algo malo».

Es correcto decir: «Casi todo puede llevar al estrés», y: «Lo que a uno le produce estrés, al otro le produce distrés». Es decir, las personas reaccionan de forma muy distinta ante la misma presión. Detrás de esto se esconde la teoría de la vulnerabilidad hacia las presiones; o sea, la teoría de que la evaluación positiva y negativa de los sucesos vitales es independiente de la personalidad.

¿Qué produce el éxito y qué produce el estrés? Sobre la validez interna y externa del SCOPE

El verdadero significado del éxito y del estrés ha sido constatado con ayuda de los ya mencionados cuestionarios del SCOPE. Más de diez mil sujetos de diferentes ámbitos, enfermos y sanos, más o menos exitosos, fueron investigados. Los resultados han sido analizados con la ayuda de un análisis de componentes principales, con la subsiguiente Rotación Varimax de los factores que están descritos en la figura 1.

Este tipo de análisis busca respuestas a dos preguntas, que afectan a la validez interna y externa del cuestionario. La primera pregunta es la siguiente: ¿cuál es la estructura interna del cuestionario, es decir, cómo se agrupan los 300 ítems del cuestionario en unas pocas características principales, de manera que se pueda decir con seguridad de qué se componen el éxito y el estrés? La segunda pregunta es: ¿qué efecto tienen el éxito y el estrés hacia el exterior? ¿se puede distinguir con ellos entre sanos y enfermos, entre pacientes médicos y psiquiátricos o entre empleados y altos directivos? Estas preguntas se ocupan de las estructuras dimensionales internas y de las estructuras funcionales u operativas que están dirigidas hacia afuera. Expresado de forma más sencilla, significa lo siguiente: ¿qué son el éxito y el estrés y qué efecto tienen?

Características principales del SCOPE

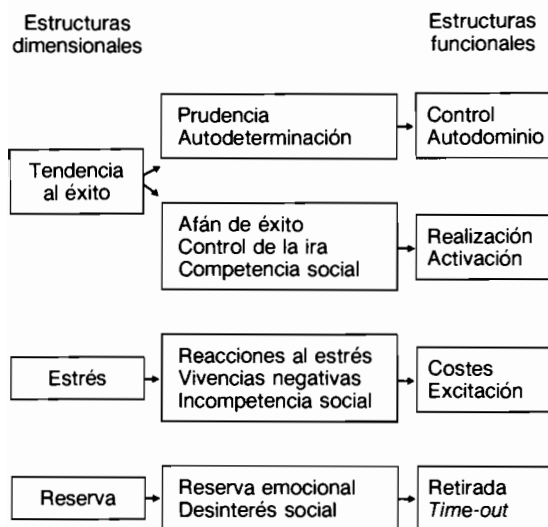


Figura 1. Las estructuras dimensionales del cuestionario de estrés y coping (SCOPE) y sus funciones.

Las estructuras dimensionales de los cuestionarios de éxito-estrés del SCOPE

A la izquierda de la figura 1 aparece el resultado principal del análisis factorial. Los 300 ítems originales fueron reducidos en tres pasos, a 50 características específicas (no señaladas aquí), 10 características principales y tres dimensiones muy generales. Las características principales señaladas en el centro dan una respuesta firme a la primera gran pregunta: ¿cómo se comportan las personas en cuanto a sus aspiraciones a la autorrealización, o sea, cómo reaccionan ante cosas que no pueden dominar?

Las cinco primeras características constituyen un bloque positivo a partir de las características Prudencia, Autodeterminación, Afán de éxito, Control de la ira y Competencia social. Estas cinco características se fusionan en una dimensión superior de tendencia al éxito. Es interesante observar lo marcadas que se encuentran en la población dichas características. En primer lugar, no se encuentra el afán de éxito, sino la *Prudencia*, inmediatamente seguida por la *Autodeterminación*. Escrupulosidad y Exactitud en el rendimiento, unidos a la capacidad de recibir atención de otras personas, al mismo tiempo que prestar atención, describen la Prudencia. Autodeterminación significa la libertad de poder decidir sobre la propia vida con franqueza e independencia. La Prudencia y Autodeterminación sirven al Autocontrol.

En segundo lugar, encontramos tres características, que irradian actividad positiva: el *Afán de éxito*

se dirige hacia el Rendimiento y el Afán de posesión, y es apoyado por la Fuerza de resolución y por la Autoconfianza. Quien actúa de esta manera tan intensa, necesita un buen *Control de la ira*. La *Competencia social* es necesaria, porque el éxito sólo se puede conseguir con el apoyo de los demás. Para ello es necesario una serie de cualidades positivas, como la Predisposición a conservar, Sociabilidad, Fuerza atractiva, Alegría al organizar y Aplomo, etc. Éstos son los factores primarios de la Competencia social.

Con esto queda respondida la pregunta de qué conductas son necesarias para conseguir con éxito la Autorrealización. Cinco diferentes características constituyen la Tendencia al éxito y aseguran el éxito en la vida. Pero el éxito en la vida no se consigue sin presiones. Las cinco características restantes del SCOPE muestran cómo reaccionan las personas ante las presiones. Las Reacciones al estrés son formas ineficaces de afrontar las situaciones de presión. La persona que está estresada experimenta numerosas variantes de los problemas psicológicos, tensión muscular y limitación del rendimiento, con frecuencia incluso antes de intentar solucionar un problema. Con ello, disminuyen las posibilidades de éxito. Una *Valoración vital negativa* reduce aún más las posibilidades de ganar. La persona estresada es una pesimista, tiene preocupaciones constantemente, percibe muchas dificultades y tiende a la resignación. Todo esto son muestras del fracaso.

La característica de Reacciones al estrés reúne todas las reacciones negativas fisiológicas y musculares bajo un concepto, mientras que la Valoración vital negativa representa todos los valores negativos. La primera característica concierne a la auto-competencia, la segunda a las cogniciones. A ello se añade la *Incompetencia social*. Ésta se distingue por la inhibición del habla, déficit en las habilidades de comunicación, inseguridad en la conversación, timidez y cosas semejantes, que impiden una exitosa vida social. La Autocompetencia negativa, las Cogniciones negativas y la Incompetencia social constituyen un bloque masivo de impedimentos del auto-desarrollo, es decir, de la incapacidad de dominar la propia vida. Los tres aspectos están cubiertos masivamente de sentimientos negativos, que contribuyen adicionalmente a una deficiente calidad de vida. Paralelamente, unos sentimientos positivos y unas cogniciones de autoconfianza y esperanza conforman las características positivas de la conducta exitosa. La calidad de los sentimientos y cogniciones es consecuencia de la conducta competente e incompetente. El éxito y el estrés forman con ello la base de la evaluación positiva y negativa de la propia vida y del entorno.

En la figura 1 se mencionan además dos características que se destacaron en el análisis, porque constituían una dimensión propia denominada Reserva. El *Desinterés social* significa la percepción de las situaciones festivas como carentes de sentido y la falta de interés por las reuniones sociales. El desinteresado se muestra en las reuniones desgana-do, de un lado para otro, prefiere estar solo y tomar

parte únicamente cuando le conviene. El desinterés puede tener dos significados. Por una parte, la incapacidad de tomar parte o falta de interés, como es habitual en la edad adulta, y, por otra parte, el comportamiento habilidoso en las relaciones sociales. Únicamente se toma parte cuando trae consigo alguna ventaja.

Reserva emocional significa protección de la vida privada contra las intromisiones del exterior, protección de los sentimientos internos y represión de los problemas, o sea, aversión hacia la confrontación con cosas desagradables. También esta característica puede tener diferentes significados, bien la debilidad de no poder abrirse a los demás, o bien la habilidad táctica de debilitar los sucesos negativos ignorándolos, que se corresponde al principio terapéutico de extinción. El no reaccionar, como ya es sabido, soluciona muchos problemas.

Este análisis dimensional del SCOPE ha descrito con precisión cómo se constituye la estructura de la Superación en la vida. Se requieren cinco características para autorrealizarse positivamente, a la vez que otras cinco características que suponen problema deben ser superadas para que pueda tener lugar la autorrealización. El significado operativo que posee cada una será analizado a continuación.

La funcionalidad de las características del SCOPE

Echemos un vistazo a la parte derecha de la figura 1. Ésta divide las diez características principales del SCOPE en cuatro áreas operativas. El criterio para esta división se encuentra en la manera en que las características del SCOPE diferencian en nuestros experimentos entre grupos experimentales competentes e incompetentes, o sea, entre sanos y enfermos. Las cuatro estructuras operativas se pueden derivar sin esfuerzo de las estructuras dimensionales. Su significado se explica a continuación.

Control o Autodominio se refiere al control del dominio necesario para la realización de tareas. Se encarga de que las actividades realizadas para conseguir la autorrealización lleven a la meta de forma exacta y efectiva. Es significativo que la Prudencia y la Autodeterminación obtengan la media más alta en casi todos los grupos experimentales. Esto es válido tanto para los altos directivos como para el empleado medio, pacientes con estrés y algunos pacientes psiquiátricos. Todos ellos perseveran en la prudente Autodeterminación, de manera que estas características no son apropiadas para la diferenciación entre grupos, con la excepción de pacientes psiquiátricos fuertemente trastornados.

Realización significa la *Activación* del Afán de éxito, Control de la ira (una forma de solución de problemas) y Competencia social. Éstas son las características activas que operan en la Autorrealización, y diferencian bien entre grupos experimentales de todo tipo, cuya Competencia en la conducta de cambio varía suficientemente. Aquí tenemos el nú-

cleo para la formación de una vida exitosa, en el sentido más general.

Bajo *Costes de ejecución* se entiende que la *Excitación* de la conducta de éxito conlleva unos costes. El Afán de éxito está siempre asociado con Reacciones al estrés. También la persona con éxito conoce frustraciones y las dudas pesimistas que están asociadas a la Autorrealización. Esta persona sabe que lleva ventaja en el entorno social, pero también que reacciona de forma incompetente en muchas situaciones. Toda activación en el ámbito del «Sí mismo», del entorno social o de la estimación del éxito provoca tanto una conducta positiva como negativa. Para que la Activación conduzca al éxito, es decisivo que la parte positiva tenga más peso que la negativa. Este balance del éxito es un aspecto particularmente importante, al que se le presta mucha atención en la estimación del éxito, y al que nosotros nos hemos dedicado especialmente.

A continuación, me gustaría ampliar el concepto de «Excitación». Proviene de la Teoría de la Percepción, al igual que los conceptos de Activación y Control, y se refiere a la capacidad del flujo de información. Una excitación positiva, como la confianza en sí mismo, posibilita la percepción de informaciones que conducen al éxito. Excitaciones negativas, como por ejemplo el estrés, reducen la influencia de estímulos de tal manera que disminuye el límite de capacidad y no puede ser procesada tanta información simultáneamente. La excitación es un mecanismo protector que mantiene el funcionamiento del organismo bajo circunstancias normales. Por una sobrecarga, el sistema queda colapsado.

Finalmente, tenemos que definir brevemente la función del factor *Retirada*. Las personas incompetentes se retiran emocional o socialmente cuando no pueden hacer frente a las presiones. Las personas competentes, por el contrario, utilizarán la retirada de forma táctica si una tarea le resulta momentáneamente irresoluble, e intentarán seguir adelante con otros medios y bajo condiciones favorables. Esto es lo que en la Teoría de la Conducta se conoce como *Time-Out*.

Validez externa de las características de éxito-estrés

Pacientes y personas sanas como criterio de la Competencia de Conducta

Sabemos, pues, qué tipos de conducta deben posibilitar una vida exitosa y qué tipos de conducta impiden que las personas tengan éxito. Para demostrar estos efectos, son presentados aquí los resultados en el SCOPE de veinte grupos experimentales, que pertenecen a una muestra de más de dos mil sujetos. Para simplificar, se dividieron los veinte grupos en cuatro categorías diferentes con respecto a la conducta competente, es decir, en cuatro niveles de competencia, que son:

Nivel I: Conducta de competencia gravemente deficitaria

A esta categoría pertenecen predominantemente pacientes psiquiátricos, como depresivos, neuróticos y alcohólicos, pero también aquellos con distonía vegetativa.

Nivel II: Conducta de competencia marcadamente deficitaria

Bajo esta rúbrica agrupamos especialmente a los pacientes con problemas circulatorios, psicósomáticos, así como a pacientes de cáncer, pacientes con problemas de piel y ortopédicos. Algunos casos de drogodependencia y esquizofrenia que se encuentran en rehabilitación pertenecen también a este nivel.

Nivel III: Buena competencia de conducta

Aquí se encuentran personas sanas, de diferentes profesiones, así como empleados con cargos no directivos del servicio público.

Nivel IV: Notable competencia de conducta

En este grupo constituyen los directivos, tanto de la administración de un ministerio interior de uno de

los países de Alemania como los consejeros de empresa, y los directivos o *managers* de empresas privadas, el mayor número de sujetos experimentales. En este grupo también se agrupan algunos jugadores de máquinas tragaperras.

Estos cuatro niveles de competencia son utilizados como criterio para la efectividad de las diez características del SCOPE. En términos generales, debe aparecer que las características positivas aumentan del nivel I (grave déficit) al nivel IV (notable competencia), mientras que las características negativas deben debilitarse en el mismo sentido.

Diferencias de las características de éxito-estrés entre los cuatro niveles de competencia

La figura 2 muestra los resultados. Los analizaremos separadamente con respecto a las cuatro funciones operativas del SCOPE.

Control

Las dos variables de Control, Prudencia y Autodeterminación alcanzan la media más alta en las cua-

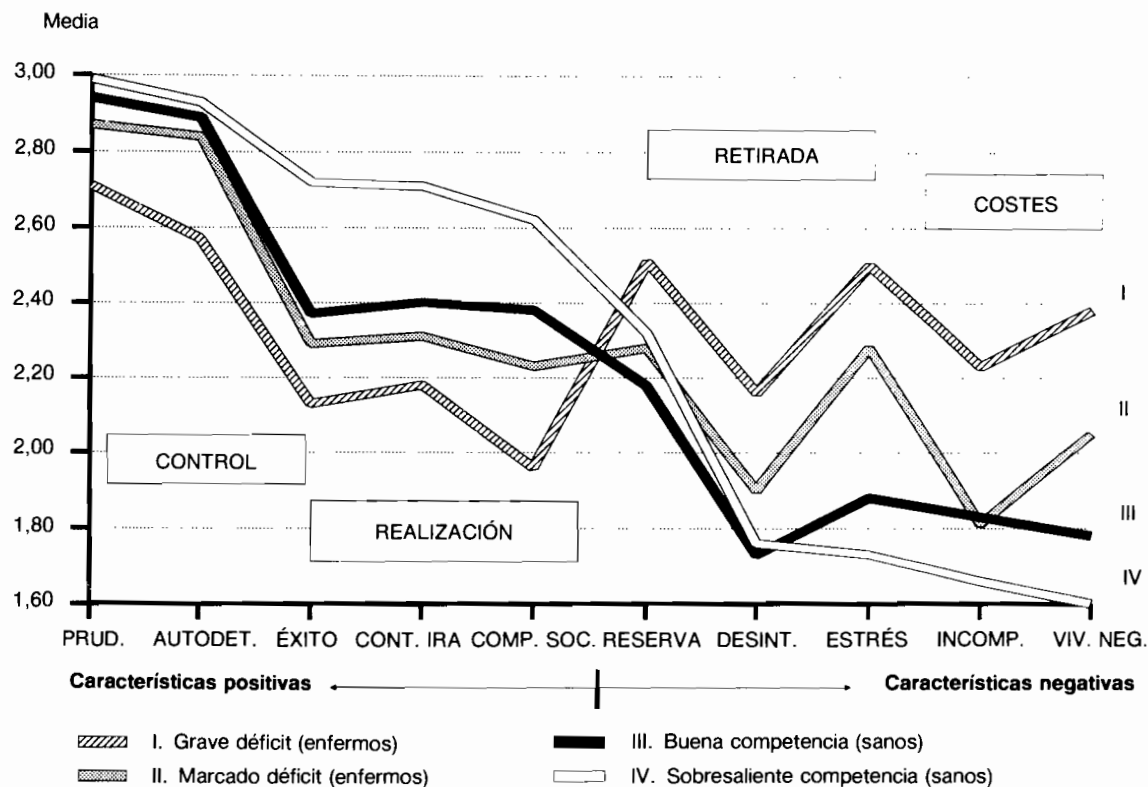


Figura 2. Las características positivas del SCOPE aumentan según el nivel de competencia, mientras disminuyen las características negativas.

tro categorías. Con excepción del grupo de pacientes psiquiátricos graves del nivel I, no aparecen diferencias significativas entre los niveles. Este tipo de control tiene una función de seguridad en la jerarquía de las diez características. Éste asegura que el individuo posee el control sobre su conducta.

Realización

La activación de la Tendencia al éxito, del Control emocional y de la Competencia social es más efectiva cuanto más competente sea el grupo experimental. Los tres valores aumentan linealmente del nivel I al nivel IV. De cualquier forma, los pacientes con grave déficit y los sujetos sanos con notable competencia son los que contribuyen de forma principal a este resultado. La diferencia entre los pacientes médicos del nivel II y los sujetos sanos del nivel III es comparativamente pequeña.

Retirada

La conducta de Retirada diferencia entre los cuatro niveles de forma no lineal, pero todos los grupos de pacientes muestran un pronunciado desinterés social. El significado real de esta variable está en su relación con la edad. La Retirada, en la forma en que es medida aquí, es preferentemente una función de la edad; más exactamente, del lapso vital.

Costes

Los tres factores de Costes diferencian especialmente con fuerza entre los cuatro niveles de competencia, especialmente en las Reacciones al estrés y la Valoración vital. El estrés subjetivo es, por tanto, un indicador bastante sensible de los cambios en la conducta de competencia. Con el aumento de la competencia, disminuye el nivel de estrés, y con la disminución de la competencia, aumenta el estrés.

El principal reconocimiento de esta observación es que, ante todo, las variables activas de la Realización y de las consecuencias del estrés (Costes del cambio) deben contribuir a la evaluación de la conducta competente. Entre ambas existe una relación de retroalimentación, en la que aparece una reducción del estrés si se percibe la eficacia de la conducta en sí misma.

El nivel IV obtiene, por consiguiente, un éxito extremadamente alto y un nivel de estrés extremadamente bajo, debido a su notable Competencia de conducta. Cuanto más exitoso es un directivo, más bajo es su valor de estrés. En el nivel III la relación entre éxito y estrés está menos marcada, pero es un síntoma de salud que el éxito tenga claramente más peso que el estrés.

En los pacientes médicos del nivel II disminuye ligeramente la proporción de éxito y aumenta considerablemente la de estrés. La diferencia entre éxito

y estrés varía según la categoría de los pacientes. Los psicósomáticos tienen, incluso, valores de estrés más altos que de éxito.

Los pacientes psiquiátricos del nivel I son los más afectados. Todos los valores de estrés (Reacciones al estrés, Valoración vital negativa e Incompetencia social) están más altos que los de competencia (Tendencia al éxito, Control emocional y Competencia social).

El balance entre el afán de éxito y el estrés

La comparación que acabamos de realizar entre éxito (igual a ganancia) y estrés (igual a pérdida) se conoce en las empresas como balance. Una cuenta muestra un balance, si el deber y el haber suman lo mismo. Sin embargo, con un balance nulo no se emprende ninguna actividad si no se poseen objetos de valor, como por ejemplo objetos inmobiliarios, para conseguir el crédito necesario. El problema en el ámbito conductual es similar, como muestra la figura 3.

En dicha figura son presentados los cocientes extraídos de las medias de ambas características del SCOPE, Afán de éxito y Estrés, dividiendo éxito entre estrés. El cociente 120 señala la línea separatoria entre sano y enfermo. Sobre esta línea están todos los grupos sanos, y, por debajo, los grupos de enfermos. La cuenta conductual muestra en este caso su balance en 120 en lugar de en 100.

Las puntuaciones que van de aproximadamente 60 hasta 180 pueden dividirse sin problemas en seis áreas de 20 puntos cada una, quedando el balance descrito justamente en la mitad, en 120. Merece la pena mirar separadamente cada una de estas seis áreas. El balance de éxito más deficitario se encuentra en el grupo de pacientes psiquiátricos. Los drogodependientes, los psicósomáticos, los esquizofrénicos y los pacientes con distonía vegetativa se encuentran algo menos afectados. Comparativamente, los cinco grupos de pacientes con diagnósticos médicos, así como los alcohólicos, muestran un simple déficit de éxito. En la parte sana, aumenta el balance positivo de éxito, de bueno, en el grupo de profesiones no cualificadas, hasta sobresaliente en el grupo de los directivos de empresas, pasando por muy bueno en el grupo de profesiones cualificadas. Éste es un buen ejemplo de que el éxito y el estrés varían conjunta y sistemáticamente a lo largo del continuo que constituye la Competencia de la conducta humana.

El uso de los cocientes no es una medida recomendada con entusiasmo por los estadísticos, pero estos cocientes muestran de forma sencilla y comprensible la relación de más a menos. Además, permite comparar directamente diferentes balances como el de la Autocompetencia y la Competencia social. Ambos tipos de competencia permiten las mejores posibilidades de comparación, y, posiblemente, también determinadas características cognitivas como Optimismo y Pesimismo. El fenómeno de

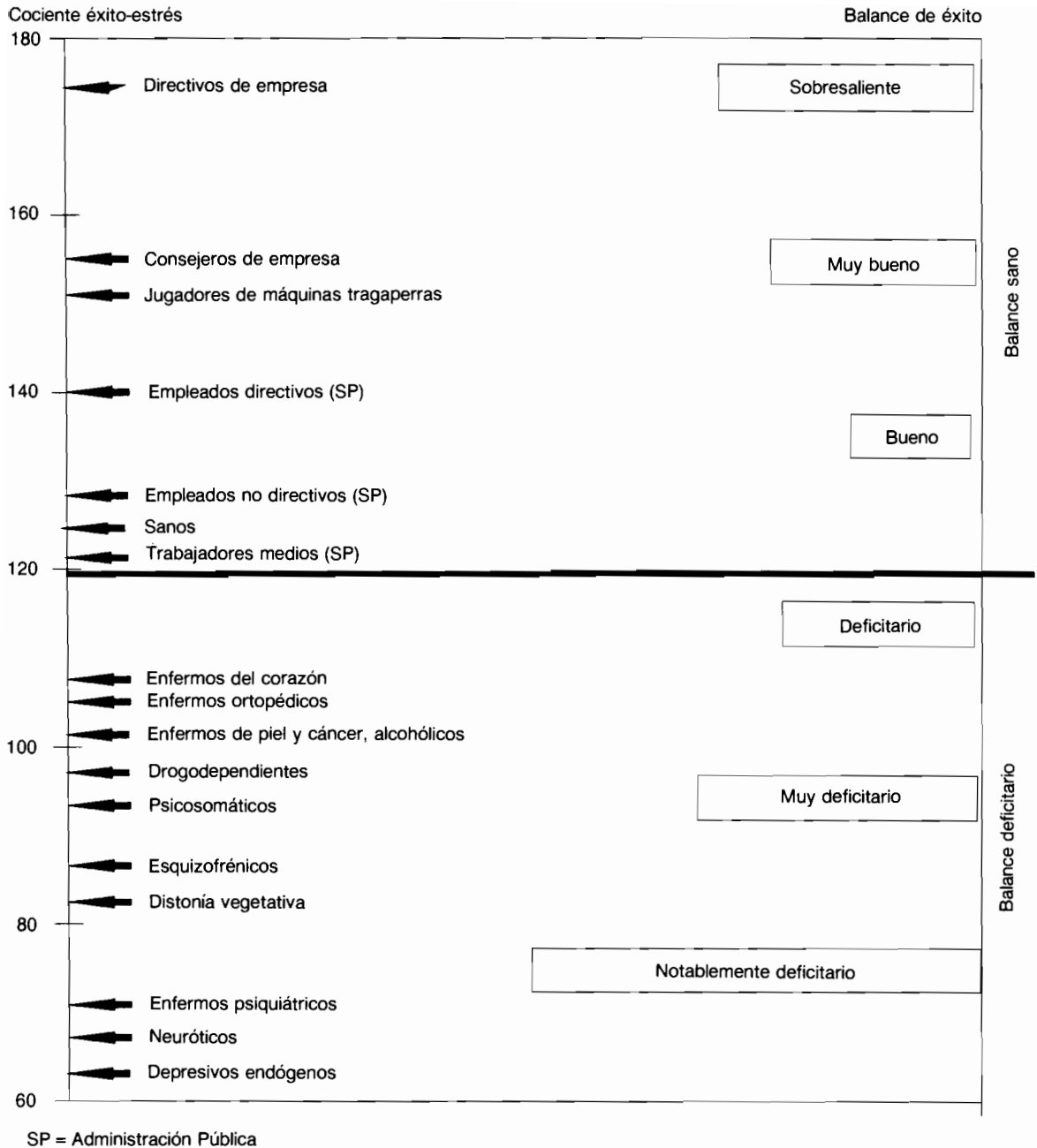


Figura 3. Balance de la Competencia versus Incompetencia de conducta y su relación con los cocientes de éxito-estrés.

tener al mismo tiempo ideas optimistas y pesimistas nos resulta familiar a muchos.

Análisis de cuartiles: una forma no lineal de la tipología éxito-estrés

Todos conocemos la tipología de Galeno e Hipócrates de Colérico, Melancólico, Sanguíneo y Fle-

mático. Eysenck (1964) cuantificó dicha tipología combinando sus dimensiones de Extroversión y Neuroticismo. El tipo A, que ha cobrado fama en estos últimos quince años, combina un intenso afán de éxito con unas intensas Reacciones al estrés. Generalmente, estos tipos complejos obtienen en el análisis de mediana características de personalidad positivas y negativas, como se muestra en la figu-

E + S -	ÉXITO TIPO B	E + S + HIPEREXCITACIÓN TIPO A
Sanos Extrovertido estable Sanguíneo		Enfermos del corazón Extrovertido inestable Colérico
E - S +	ESTRÉS TIPO C	E - S - HIPOEXCITACIÓN TIPO D
Distonía vegetativa Introvertido inestable Melancólico		Enfermos de piel Introvertido estable Flemático

E + = Alta tendencia al éxito.
E - = Baja tendencia al éxito.
S + = Alta intensidad de estrés.
S - = Baja intensidad de estrés.

Figura 4. Un análisis de tipos según éxito-estrés, similar a los tipos de Galeno e Hipócrates. La formación de tipos con el análisis de cuartiles es aplicable tanto a sanos como a enfermos. El análisis de mediana resulta adecuado para Tendencia hacia el éxito *versus* al estrés y para Competencia *versus* Incompetencia social.

ra 4, y sirven como ejemplo de afán de éxito y estrés.

El análisis de mediana da como resultado cuatro cuartiles. Los sujetos investigados, cuyos valores en éxito y estrés se encuentran por encima de los valores de la mediana, en comparación con el grupo, son denominados *Hiperexcitados*. Son similares al tipo A americano (de Friedman y Rosenman, 1974) y son denominados por mí también como tipo A. Los enfermos del corazón obtienen valores elevados en éxito y estrés. Según la tipología de Eysenck, éstos son Extrovertidos Inestables, lo que, por otra parte, cubre lo que la tipología griega designa como Colérico.

Nuestro tipo B es el *tipo exitoso*, con altos valores de éxito y bajos valores de estrés. Está predispuesto a la salud; según Eysenck, es un Extrovertido Estable, y según los antiguos griegos es Sanguíneo. Esta descripción podría ser aplicable también al tipo B americano.

El resto de los tipos no están tan bien definidos en la literatura (ni se tienen tan en cuenta), excepto en Eysenck, pero por ello no son menos interesantes. Al tipo C lo he designado como *tipo estrés*, porque sus valores de estrés se encuentran encima de la mediana del grupo, y los valores de éxito, por debajo.

Según Eysenck, éstos son los Introvertidos Inestables, y según los griegos, los Melancólicos. Según nuestras propias investigaciones, son los sujetos con Distonía psicovegetativa, cuyos síntomas, por medio de la disregulación del Sistema Nervioso Au-

tónomo, son típicos representantes de esta categoría. Ellos no muestran ninguna enfermedad orgánica en especial, y con frecuencia son diagnosticados bajo Síndrome de agotamiento.

Recientemente, la prensa alemana ha informado sobre una secreta enfermedad americana, que se ha denominado el «Síndrome de fatiga crónica», y que ha sido relacionada con reacciones defensivas exageradas del sistema inmunológico. Parece obvio suponer que este nuevo síndrome sea idéntico a la antigua denominación alemana del Síndrome de agotamiento y al actual tipo C. Los trastornos vegetativos son tratados desde hace siglos en los balnearios alemanes y, actualmente, en las clínicas psicósomáticas.

Finalmente, hay que distinguir el tipo D, que se caracteriza por valores igualmente bajos en éxito y estrés, y que, por ello, es interpretado como hipoejecitación. Según Eysenck, éstos son los Flemáticos Estables Introvertidos. Y, según nuestras investigaciones, el grupo representativo de ese tipo es el de los enfermos de la piel, especialmente de neurodermitis.

Los cuatro tipos descritos son interesantes desde varios puntos de vista. Últimamente han ganado en atención y contenido. Son especialmente interesantes para el diagnóstico de enfermedades de estrés y capacidades. El investigador debe definir el contenido de los tipos. Del mismo modo, debe investigar sobre los fundamentos biológicos de los tipos funcionales B y C, y los tipos orgánicos A y D. La tipología definida a base de cuartiles puede proporcionar criterios adecuados en este caso.

Éxito, Estrés y Calidad de vida

La expresión Calidad de vida ha sido definida de varias formas, pero permanece relacionada íntimamente con nuestro tema de autorrealización. Para poder expresar cuantitativamente esta relación han sido desarrolladas tres escalas diferentes de Calidad de vida, que fueron denominadas Habilidad en la vida, Satisfacción con la vida y Calidad de vida emocional. En primer lugar, me gustaría describir el contenido de cada una de estas escalas.

Escalas de Calidad de vida

El contacto positivo y habilidoso con los demás en la vida cotidiana se denomina *Habilidad en la vida*. La escala desarrollada para este fin contiene cuatro factores. El factor 1 se llama Flexibilidad situacional, y significa la capacidad de interpretar rápidamente y sin dificultades las situaciones cambiantes. El factor 2 se llama Conocimiento humano y con ello se hace referencia a que sean reconocidas correctamente las intenciones y los problemas humanos, y que se produzca una buena adaptación. El factor 3, que se llama Prudencia en la actuación, se puede expresar como la capacidad de buena planificación, de análisis lógico y de la deducción de consecuencias

positivas. El factor 4 lleva la denominación de Comprensión, porque tiene por objeto el acercamiento afectivo a otras personas, el tener en cuenta sus necesidades e inspirar confianza a los demás. En conjunto, la escala de Habilidad en la vida refleja un estilo de relacionarse competente y afectivamente, que llena de satisfacción las relaciones humanas.

La segunda escala se refiere directamente a la Satisfacción, y se llama, por ello, Satisfacción con la vida. Esta escala comprende cinco factores de la satisfacción en la vida en general, la satisfacción en el tiempo libre y con los amigos, con la familia y la pareja, con el trabajo y el nivel de vida, así como con la salud.

La tercera escala utiliza parejas de adjetivos, como feliz-triste, con alegría-sin alegría, ansioso-estresado para cuantificar los aspectos emocionales de la profesión, la familia, y las actividades en el tiempo libre. Por ello, la escala se llama Calidad de vida emocional, y comprende siete factores: Dicha familiar, Frustración en el tiempo libre, Estrés en el trabajo, Alegría con el trabajo, Falta de alegría, Diversión en el tiempo libre, y Capacidad de acción (Vitalidad).

Las tres escalas de Habilidad en la vida, Satisfacción con la vida y Calidad de vida emocional correlacionan entre sí según el tipo de muestra, entre 0,20 y 0,60, con una media de 0,37. Comparativamente, estos coeficientes son bajos, de tal manera que miden diferentes aspectos de la calidad de vida en general. Con ello se obtiene una visión amplia sobre las relaciones entre el SCOPE y la Calidad de vida.

Relaciones entre el SCOPE y la Calidad de vida

Estas relaciones se presentan en la tabla 1. Los resultados son claros. La orientación hacia el éxito correlaciona positivamente con todos los aspectos de la Calidad de vida, mientras que Estrés y Reserva lo hacen negativamente. Esto también es confirmado por el análisis detallado de las características del SCOPE.

De cualquier forma, el valor de los coeficientes varía considerablemente. La variación es sistemática. La Habilidad en la vida como conducta correlaciona altamente con Tendencia al éxito, y de forma

negativa con Estrés y Reserva, aunque no con la misma intensidad. Por el contrario, en comparación, la Calidad de vida emocional tiene una correlación baja con Tendencia al éxito y alta con Estrés y en un grado algo menor con Reserva. Lo decisivo es que una conducta positiva se asocia siempre con una emoción positiva y que una conducta ineficaz como la Reserva se acompaña siempre de emociones negativas.

Esta afirmación parece lapidaria, pero no es nada obvia y tiene dos interesantes consecuencias inmediatas. En primer lugar, aunque se pueda construir una serie de tests sobre las formas positivas y negativas de las conductas y las emociones, la relación entre ellas siempre será de tal forma que todo lo positivo se agrupará en un polo, y todo lo negativo en el otro, y que entre ambos polos del test habrá siempre una tensión negativa. En segundo lugar, esta tesis implica que hay dos formas de enfrentamiento en la vida, una positiva y otra negativa. De este tema nos ocuparemos en el siguiente punto.

Dos formas de la autorrealización: a través de una evaluación positiva y negativa

Lo que acabamos de describir como la positividad y la negatividad de la Autorrealización supone una anulación de la conocida psicología de Estimulo-Reacción. No se trata de que una vivencia negativa origine un tipo pesimista. El entorno no es la causa de la conducta humana, sino que el ser humano modela y cambia su ambiente. Una persona positiva y adaptada logrará imponerse, incluso contra circunstancias adversas, y un negativista ni siquiera empezará a percibir las oportunidades objetivas que existen.

Esta tesis coincide con los resultados del SCOPE. El SCOPE diferencia entre cinco características positivas y cinco negativas, que son empleadas por diferentes tipos de personas. El desarrollo normal de una actividad comienza siempre con una planificación buena y controlada, antes de que la Tendencia al éxito y una aplicación social del proyecto conduzca al éxito. Las personas estresadas, como por ejemplo los psicósomáticos, son desde el principio cautelosos, pero sus Reacciones al estrés se aceleran antes de que puedan ser controladas con efectividad. Los neuróticos están estresados y son pesimistas incluso antes de que puedan concebir un plan. Los pacientes de cáncer dificultan esto mostrando una reserva y una demora exageradas. A los drogodependientes les falta la motivación al éxito, y a los alcohólicos la competencia social para imponerse. El SCOPE permite extraer muchos de estos estilos de superación, que primero son determinados conductualmente y después por medio de cogniciones.

Esto no va a satisfacer a los cognitivistas teóricos, que resaltan la influencia del estilo cognitivo.

TABLA 1

Relaciones entre el SCOPE y la calidad de vida (N = 2.000)

Escala de calidad de vida	Dimensiones del SCOPE		
	Tendencia al éxito	Estrés	Reserva
Habilidad en la vida (conducta positiva)	0,72	-0,32	-0,23
Satisfacción	0,43	-0,56	-0,26
Calidad de vida emocional (positiva)	0,36	-0,67	-0,35

Todos los coeficientes son significativos al nivel 0,001.

Los estilos cognitivos son formas estables de la Percepción, la Memoria y el Pensamiento, la Evaluación y la Solución de problemas. Allport, hace más de 30 años, designó las acciones cognitivas como un reflejo de la Personalidad. Otros cognitivistas mantienen la opinión contraria. Afirman que las características de Personalidad se cristalizan a partir de los Estilos de Pensamiento, y por ello les dan un papel preponderante en la conducta humana.

Los trabajos de los últimos años no comparten la misma opinión. Se habla más bien de que la actuación positiva y negativa de la conducta y la cognición producen efectos conjuntamente. El individuo no actúa simplemente por una percepción positiva o negativa, sino según lo efectiva que perciba él su propia conducta, tal y como es propugnado por Bandura (1989). El extrovertido no sólo se interesa por cosas positivas, sino que el estrés representa para él un desafío, e ignora los aspectos negativos. El neurótico es sensible al castigo, está lleno de expectativas negativas y contempla las cosas como amenazantes, aunque no lo sean.

Estas interpretaciones se pueden aplicar bien al SCOPE, como podemos deducir de la tabla 2. En una reciente tesis doctoral de mi colaboradora Petra Bernatzen (1992) se autoevaluaron 400 empleados y directivos del Ministerio del Interior de uno de los países de Alemania con ayuda del SCOPE. Por otro lado, evaluaron el Clima en su departamento, con ayuda de una escala especial para tal efecto. Las variables de Clima muestran una selección de factores secundarios típicos, positivos y negativos. Ellos reflejan de forma cuantitativa las relaciones de Clima habituales en muchas empresas.

La cuestión que hay que responder aquí es la siguiente: se sabe que los empleados discuten sobre los problemas que ocurren en sus empresas. Pero ¿quiénes son las personas que evalúan positivamente a la empresa, y quiénes son aquellos que acostumbran a verla negativamente? Esta cuestión se responde con la tabla 2. A la derecha tenemos tres características de autoevaluación diferentes: Tendencia al éxito, Estrés y Satisfacción. Las 400 personas se diferencian considerablemente con respecto a estas características. Unos tienen aspiraciones mayores que otros. Unos se diferencian de otros fuertemente con respecto a sus Reacciones al estrés o con respecto a su Satisfacción. ¿Cómo afectan estas características a la percepción que se tiene de la empresa?

La tabla 2 muestra claramente que el Clima percibido depende considerablemente de la persona que lo observa. El que se orienta al éxito ve como positivos todos los aspectos de la empresa: el Clima, la Dirección, lo Atractivo del trabajo y el Rendimiento. La orientación al éxito no correlaciona, o lo hace negativamente, con los aspectos negativos; es decir, que son tolerados con una actitud neutral o son valorados negativamente.

El estresado tiene otra idea diferente de las cosas. Los valores altos en Estrés correlacionan negativamente de forma clara con todos los aspectos positivos del Clima, y positivamente con todos los

TABLA 2

Los que se autoevalúan positivamente evalúan el Clima laboral en su organización positivamente, los estresados lo evalúan negativamente

Clima laboral en la organización	Autoevaluación		
	Tendencia al éxito	Estrés	Satisfacción en la vida
Clima positivo entre los compañeros	***	-	***
Buen clima profesional	***	-	***
Buenas oportunidades de mando	***	-	***
Tareas atractivas	***	-	***
Problemas de rendimiento	-	***	-
Exceso de exigencias	n.s.	***	-
Clima negativo entre los compañeros	n.s.	***	-
Dirección débil	n.s.	***	-

Nivel de significación ** 0,01; *** 0,001.

aspectos negativos. El que se orienta al éxito es, por tanto, un evaluador y un actor positivo. Lo mismo se puede aplicar, pero en mayor medida, al satisfecho. Por el contrario, el estresado es un evaluador y un actor negativo. El no puede ver nada positivo en el Clima, se identifica completamente con los aspectos negativos.

Consecuencias y perspectivas

El SCOPE como sistema operativo

He descrito un sistema conductual funcional, en el que se han operativizado procesos conocidos de la psicología experimental, como el Control y el Auto-dominio, la Activación y Estimulación de la conducta orientada hacia el éxito, la Excitación emocional como factor de Coste, y la Reserva como un proceso regulador táctico. Este sistema permite que algunas ideas psicofilosóficas sobre la Autorrealización o la Superación en la vida, como aquellas de Maslow, puedan ser expresadas cuantitativamente, o puedan ser descritas procesualmente, a lo largo de la medida de Competencia o Incompetencia humana.

El uso de factores operativos, como el Control, la Realización, la Retirada y los Costes, tienen más ventajas que los análisis de perfiles usuales, porque se concentran con más fuerza en el carácter funcional del contenido de las características. Otra ventaja es que los conceptos operativos son conocidos en el mundo de la economía y de la dirección de empresas. De esta forma puede ser tendido un puente de unión entre la psicología conductual y otras disciplinas. Yo pienso que esto impulsará el reconocimiento del significado de la Personalidad en la dirección humana (Brenghelmann, 1992).

El SCOPE como sistema de diagnóstico

Este sistema del SCOPE puede ser utilizado clínicamente en la selección de cargos directivos para el diagnóstico del nivel de Competencia, tanto en el servicio público como en la empresa privada. La mayoría de las categorías psiquiátricas se diferencian claramente de otras enfermedades médicas y de la salud. La relación de Éxito a Estrés o de Competencia a Incompetencia ofrece la posibilidad de un diagnóstico individual y categórico por medio del análisis de cocientes y cuartiles. Las investigaciones sobre la Calidad de vida aluden a la importancia general que el SCOPE posee como instrumento de diagnóstico. A la misma conclusión llegan otros resultados que no han sido mencionados aquí referidos a la formación académica, el éxito material en la vida, y las conductas de dirección diferenciales.

El SCOPE resulta de utilidad en múltiples aspectos. Es una especie de instrumento *all-round*, que también es apropiado en la investigación biopsicosocial. Frankenhäuser (1991), en Estocolmo, habla de un modelo de Actividad *versus* Afecto para el estrés. Ella argumenta que los correlatos neuroendocrinos (por ejemplo, la relación entre catecolamina y cortisol) están relacionados con la Actividad *versus* Pasividad y con el Afecto positivo *versus* negativo, y que son determinantes importantes para la salud y la enfermedad. Esto debería aplicarse a la distinción entre Éxito y Estrés reflejada por el SCOPE. De hecho, lo hemos asociado a las tipologías griegas (véase figura 4).

El SCOPE y la causa de las enfermedades

Para mí está superada la concepción clásica de que el estrés produce enfermedades a través de una acción inespecífica en los órganos débiles y frágiles. Los cuatro tipos del SCOPE presentados en la figura 4 pueden ser vistos como un sistema de defensa, en el que cada tipo procesa lo estresante de manera diferente. Según esto, el estrés no lleva en general a la enfermedad. Las presiones externas hacen que el tipo B, que es el tipo sano, tenga un mejor rendimiento y un mejor estado de salud. Para el tipo C, el tipo estresado, las presiones hacen que empeore su tolerancia al estrés, sin que por ello se originen trastornos orgánicos. Las presiones producen enfermedades orgánicas únicamente en los tipos A y D, especialmente en el ámbito del aparato circulatorio y de la piel. Según esta teoría, los cuatro tipos filtran los estresores, de tal manera que el rendimiento humano se ve afectado funcionalmente (como en el caso de los tipos B y C), o se originan enfermedades orgánicas (como en el caso de los tipos A y D).

Sobre la modificabilidad de la conducta

Esto ha sido el resumen y valoración de lo expuesto. Sin embargo, me gustaría acabar con la discu-

sión sobre la capacidad de influencia que poseen las características del SCOPE, ya que esto será sin duda lo más importante para muchos psicólogos. Algunas características de Personalidad, como la Extroversión, la Estabilidad, el Afán de Rendimiento y el Amor por el Riesgo son en mayor o menor medida caracteres hereditarios o determinados constitucionalmente. Con ello resultan poco influenciables. Lo mismo ocurre con las competencias correspondientes del SCOPE. Las características emocionales y cognitivas cambian con más facilidad, y por ello resultan valiosos en el entrenamiento de conducta o en la terapia de conducta.

Con ayuda del SCOPE se puede hacer una jerarquía de la variabilidad, cuyo significado será descrito brevemente. Cuando existe una enfermedad o se producen trastornos funcionales que afectan al ejercicio laboral, los déficits de conducta resultan más visibles en los ámbitos emocionales, cognitivo y social. Las Reacciones al estrés, la Valoración vital negativa y la Incompetencia social, es decir, los tres factores de Costes en el SCOPE, adquieren un carácter más deficitario, cuando se incrementan sus valores en el test. A cambio, son los más fáciles de tratar.

Los valores del SCOPE en Competencia social, Afán de éxito y Control de la ira son más estables. Éstos no adquieren un carácter deficitario tan fácilmente, y por ello resultan mucho más difícil de influenciar. Un buen instrumento es aquel que puede indicarnos qué conducta es problemática y en qué medida, pero además ha de pronosticar qué conducta será la más fácil de cambiar.

Por último, quiero tratar la cuestión de la modificabilidad de la conducta. En términos generales se plantea de la siguiente forma: «Eysenck ha demostrado que la extroversión es en gran medida algo innato. Entonces, ¿por qué se consiguen tan buenos resultados con el entrenamiento en competencia social?» La respuesta habitual sería: Porque la competencia social se ha vuelto deficitaria. La respuesta es correcta, pero no es suficiente. Otra respuesta podría ser: La extroversión se compone, al igual que el átomo, de elementos nucleares y elementos periféricos, que son influenciados de manera diferente. Esto es también válido para el SCOPE. Algunas características parciales, como la Sociabilidad y la Locuacidad, no cambian con terapias prolongadas. Éstos son elementos nucleares de la extroversión. Otras características, como la Alegría al organizar y la Predisposición a conversar, pueden ser aprendidas, a veces con cierto esfuerzo. Estas características no están tan ligadas al núcleo. Las características de expresión extrovertidas, como la Seguridad y Fuerza Atractiva, están unidas a la extroversión de una manera débil. Éstas no son capacidades o habilidades, sino formas de expresión, que podemos aprender como lo hacen los actores.

Nota: Este artículo ha sido traducido del alemán por la licenciada en Psicología Mónica Söderberg.

Referencias

- Bandura, A. (1989). Perceived Self-Efficacy in the Exercise of Personal Agency. *The Psychologist*, 10, 411-420.
- Bernatzeder, P. (1992). *Verhalten in Organisationen: Organisational und persönliche Verhaltensanalyse in Abhängigkeit von strukturellen Bedingungen: Verhaltenseffektivität und Stress*. Bern, New York, Paris: Peter Lang.
- Bregelman, J. C. (1992). *Erfolg und Stress* (próxima publicación).
- Eysenck, J. K. (1964). Principles and methods of personality descriptions, classification and diagnosis. *British Journal of Psychology*, 55, 284-294.
- Frankenhaeuser, M. (1991). The psychology of Workload, Stress and Health. Comparison between the sexes. *Annals of Behavioral Medicine*, 13 (4), 197-205.
- Friedman, M. y Rosenman, R. H. (1974). *Type A Behavior and your Heart*. New York: Alfred A. Knopf.
- Maslow, A. H. (1974). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.