



UNIVERSITAT_{DE}
BARCELONA

Economía y psicología: auditoría del factor humano y estrés, una aproximación empírica

Jaime Fernández Sevillano



Aquesta tesi doctoral està subjecta a la llicència **Reconeixement 4.0. Espanya de Creative Commons.**

Esta tesis doctoral está sujeta a la licencia **Reconocimiento 4.0. España de Creative Commons.**

This doctoral thesis is licensed under the **Creative Commons Attribution 4.0. Spain License.**

HB
74.3
.F47
1990

UNIVERSIDAD DE BARCELONA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y EMPRESARIALES

ECONOMIA Y PSICOLOGIA:

AUDITORIA DEL FACTOR HUMANO Y ESTRES, UNA APROXIMACION EMPIRICA

**TESIS DOCTORAL DE JAIME FERNANDEZ SEVILLANO
DIRIGIDA POR EL DR. IGNACIO CASANOVAS PARELLA**

BARCELONA, 1990

BIBLIOTECA DE LA UNIVERSITAT DE BARCELONA

0700531351

x

1990
1990

INDICE

PARTE PRELIMINAR

	<u>Pág.</u>
I.- <u>DEDICATORIA</u>	VIII
II.- <u>AGRADECIMIENTOS</u>	IX
III.- <u>PRESENTACION</u>	XI
IV.- <u>PRECISIONES TERMINOLOGICAS</u>	XIII

PARTE PRIMERA

ESTUDIO TEORICO

1.- INTRODUCCION

1.1.- <u>OBJETIVOS</u>	1
1.2.- <u>METODOS</u>	4
1.3.- <u>TECNICAS</u>	5
1.4.- <u>HIPOTESIS</u>	6

2.- ECONOMIA Y PSICOLOGIA

2.1.- UNA PERSPECTIVA HISTORICA

2.1.1.- Los orígenes	7
2.1.2.- La Escuela Psicológica Austríaca	9
2.1.3.- La Crisis de los años 1920-1945	12
2.1.4.- A partir de 1945: La Psicología Económica ...	19

2.2.- LA PSICOLOGIA ECONOMICA

2.2.1.- Concepto	21
2.2.2.- Relación con otras disciplinas	22
2.2.3.- La Escuela Norteamericana	25
2.2.4.- La Escuela Francesa	27

2.3.- ALGUNAS APORTACIONES DE LA PSICOLOGIA

<u>ECONOMICA</u>	29
2.3.1.- Tests coyunturales	32
2.3.2.- Indicadores de dinamismo	33
2.3.3.- El nivel mental	36
2.3.4.- Los puntos críticos y los umbrales	40
2.3.5.- La imagen corporativa	44

2.4.- HACIA UNA NUEVA TEORIA ECONOMICA

2.4.1.- Teoría del consumo	45
2.4.2.- Teoría del valor	47
2.4.3.- Teoría de los precios	48
2.4.4.- Teoría monetaria	49
2.4.5.- Teoría del desarrollo	50

	<u>Pág.</u>
2.5.- <u>LA NUEVA ECONOMIA APLICADA</u>	55
2.5.1.- El mercado	56
2.5.2.- La empresa	59
2.5.3.- La política económica	65
2.5.4.- Los impuestos	67
2.5.5.- El ahorro	69
2.6.- <u>TENDENCIAS ACTUALES</u>	71
3.- <u>AUDITORIA Y FACTOR HUMANO</u>	
3.1.- <u>EVOLUCION HISTORICA DE LA AUDITORIA</u>	
3.1.1.- Auditores e instituciones	82
3.1.2.- Ambito funcional	96
3.1.3.- Los estados financieros y documentos anexos .	102
3.1.4.- Requisitos legales, bases contables y principios generalmente aceptados	110
3.1.5.- El informe de los auditores	113
3.1.6.- Normas, procedimientos y técnicas de auditoría	116
3.2.- <u>¿AUDITORIA O AUDITORIAS? HACIA UN CONCEPTO GLOBAL DE AUDITORIA</u>	
3.2.1.- Auditoría externa	121
3.2.2.- Auditoría interna	122
3.2.3.- Auditoría informática	125
3.2.4.- Auditoría operacional	125
3.2.5.- Auditoría administrativa	126
3.2.6.- Auditoría de funcionamiento	127
3.2.7.- Auditoría de seguridad	129
3.2.8.- Auditoría de marketing	129
3.2.9.- Auditoría social	130

3.3.- <u>CONTABILIDAD DEL FACTOR HUMANO</u>	
3.3.1.- Valoración de los Recursos Humanos en la empresa	133
3.3.2.- Métodos descriptivos y psicosociológicos de evaluación	143
3.3.3.- Baremos monetarios del valor humano	146
3.3.4.- Procedimientos de contabilización: los costes y el valor económico	147
3.4.- <u>AUDITORIA Y FACTOR HUMANO: UNA REVISION BIBLIOGRAFICA</u>	172
3.5.- <u>AUDITORIA DEL FACTOR HUMANO</u>	
3.5.1.- Una propuesta de programas de trabajo	178
3.5.2.- Criterios sobre las notas para la redacción del informe	182
4.- <u>ANSIEDAD Y ESTRES</u>	
4.1.- <u>ANSIEDAD</u>	
4.1.1.- Definición e importancia	211
4.1.2.- Bases psicofisiológicas	219
4.2.- <u>ESTRES</u>	
4.2.1.- Consideraciones previas	225
4.2.2.- Teorías biológicas	228
4.2.3.- Teorías cognitivas	233
4.2.4.- Otras teorías	239
4.3.- <u>TIPOS DE ESTRES</u>	
4.3.1.- Individual	241
4.3.2.- Familiar	245

	<u>Pág.</u>
4.3.3.- Laboral	247
4.3.4.- Social	248
4.3.5.- Otros	248
4.4.- <u>TRATAMIENTOS</u>	249
4.4.1.- Hábitos físicos saludables	250
4.4.2.- Relajación progresiva de Jacobson	250
4.4.3.- Tratamientos farmacológicos	251
4.4.4.- Técnicas conductuales	256
4.4.5.- Técnicas de autocontrol	262
4.4.6.- Técnicas cognitivas	267
4.4.7.- Técnicas de modificación del estado de conciencia	276
4.4.8.- Técnicas emocionales	278
4.5.- <u>PREVENCION</u>	
4.5.1.- Intervención Social	279
4.5.2.- Psicología comunitaria	285
4.5.3.- Psicología preventiva y auditoria del factor humano	289
4.6.- <u>ANSIEDAD-ESTRES Y RENDIMIENTO: LEY DE YERKES-DODSON</u>	298

PARTE SEGUNDA

ESTUDIO EMPIRICO

	<u>Pág.</u>
5.- <u>OBJETIVOS E HIPOTESIS</u>	312
6.- <u>METODO</u>	
6.1.- <u>MUESTRA</u>	
6.1.1.- Sujetos	314
6.1.2.- Distribución	314
6.1.3.- Descripción	315
6.2.- <u>MATERIAL</u>	317
6.3.- <u>PROCEDIMIENTO</u>	
6.3.1.- Aplicación de los cuestionarios	327
6.3.2.- Tratamiento estadístico	328
7.- <u>RESULTADOS</u>	329
8.- <u>DISCUSION</u>	352
9.- <u>CONCLUSIONES</u>	361
10.- <u>BIBLIOGRAFIA</u>	365
11.- <u>ANEXOS</u>	433
11.1.- <u>CUESTIONARIOS UTILIZADOS</u>	434
11.2.- <u>MODELO DE INFORME INDIVIDUAL</u>	453
11.3.- <u>MODELO DE INFORME GLOBAL</u>	457

PARTE PRELIMINAR

I.- DEDICATORIA

A las personas mas entrañablemente queridas:

A MI PADRE, en memoria póstuma.

'Nadie vive para sí, nadie muere para sí...' (Epístola a los Romanos, 14, 7)

A LA MEVA MARE

*'Qui t'ha engendrat? Amor. On nasquist? En Amor.
Qui t'ha nodrit? Amor. On estás? En Amor. On vas?
A Amor'. (Ramón Llull, 1232?-1316?)*

A JOSE LUIS

'Totus homo ex nativitate alienus est'. (Demócrito, 460-370 a.C.)

A LA MARIA ROSA

'Ora passa e declina, in questo autunno che incede con lentezza indicibile, il miglior tempo della nostra vita e lungamente ci dice addio'. (Vincenzo Cardarelli, 1887-1959)

A L'ANTON I LA BERTA

'Non omnis moriar...' (Marco Tulio Cicerón, 106-43 a.C.)

II.- AGRADECIMIENTOS

A mi padre, persona extraordinaria, siempre agradeceré haber podido respirar su aliento de amor, bondad y voluntad constante de superación.

Poco antes de morir me animó a escribir la tesis, entonces sólo una idea confusa en mi mente.

No ha muerto enteramente. Pervive en mi y los míos, por el resto de nuestros días.

A mi madre, mi perenne gratitud por su amor incondicional y vital entusiasmo. Me hace muy feliz que haya podido ver terminada la tesis que mi padre apenas pudo ver empezada.

A mi hermano mayor, José Luis, por su enorme bondad. Le debo bastante del hecho de haber estudiado economía y psicología y mucho de la comprensión de que pueda ser capaz.

A mi esposa María Rosa y a nuestros hijos Antón y Berta, quienes más directamente han estado expuestos a la acción de este claro ejemplo de estresor individual, familiar y laboral que constituye la realización de una tesis, gracias por su amor.

En relación directa con la realización del trabajo, deseo expresar mi agradecimiento a las siguientes personas:

Casimiro Segura, compañero y amigo, me apoyó en los momentos difíciles con sus apreciadas críticas, siempre constructivas.

Joan Mallafré, compañero y amigo, me facilitó una primera información sobre auditoría de gestión.

Manuel Villegas facilitó mi comprensión de la importancia de los acontecimientos vitales, tema sobre el que estoy ahora profundizando.

Melchor Mateu me atendió amablemente, facilitándome orientación y bibliografía, al igual que Manuel Peña Baztán.

Agustín Ruiz, bibliotecario del Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España, me facilitó amablemente toda la información bibliográfica y cuantas fotocopias de artículos le solicité.

Alfons Buxó me facilitó cordialmente información y bibliografía sobre balance social y colaboró en la aplicación de los cuestionarios a sus alumnos de E.A.E.

Asimismo han posibilitado la aplicación de los cuestionarios: Xavier Soler, en Quinta de Salut L'Aliança, Neus Pons, en Fundación E.M.I., Oriol Amat, en E.A.D.A. y Ferran Casado y Alfonso Cebrián en E.A.E.

La profesora Juana Gómez aportó amablemente sus valiosas indicaciones metodológicas, al tiempo que prestó su apoyo en la aplicación de los cuestionarios en la Facultad de Psicología.

El profesor Joan De Pablo aportó sus apreciados comentarios, además de colaborar en la aplicación de los cuestionarios en la Facultad de Medicina.

Mi esposa María Rosa delineó los gráficos y esquemas del original.

Las secretarias colaboradoras del despacho: Roser, Mónica y Montse, aportaron sus capacidades y el tiempo que su jornada laboral les permitió, ayudando en la corrección de los cuestionarios y el mecanografiado de un primer borrador.

Mención especial merece la ayuda prestada por el compañero y amigo Jordi Rusiñol Estragués, sobre todo en la aplicación de los cuestionarios, la Teoría del Afrontamiento de Lazarus, tema de la tesis doctoral que está preparando, el tratamiento estadístico, corrección de borradores y confección del original en el ordenador. Sin su ayuda esta tesis no habría sido posible.

Por último, pero ciertamente no menos importante, al director de la tesis, Ignasi Casanovas Parella, profesor primero, compañero y amigo después, quien desde el primer momento ha prestado su apoyo sin reservas a un trabajo interdisciplinar como este, poniendo a mi disposición todos los medios a su alcance, para hacerlo posible. Sus sugerencias e indicaciones, así como sobre todo su permanente y cordial disposición para atender cuantas consultas le he formulado, serán siempre apreciadas.

III.- PRESENTACION

Voy a tratar de resumir el proceso de realización de esta Tesis.

Estudié Económicas en la Universidad de Barcelona, en los cursos 1969-1974. En 1973 entré en una de las grandes multinacionales de auditoría, preparé el concurso-oposición del Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España en 1975-76 y los cursos monográficos de doctorado en 1976-1977. También colaboré como profesor en el Departamento de Contabilidad de esta Facultad. Monté el Departamento de Auditoría de un Gabinete de Asesoría, impartiendo un curso completo de formación, incluida toda la documentación, hojas de trabajo, programas etc. confeccionados "ad hoc".

El material de este curso fue objeto de una primera idea de la tesis. Pero esta documentación abarcaba sólo la auditoría clásica. Y a mí me preocupaban cuestiones como ¿por qué hay empresas que se han estado auditando durante años y van mal e incluso quiebran y viceversa?, ¿cuándo, dónde, cómo y por qué es rentable la auditoría?, ¿qué ocurre con los conceptos no reflejados por la contabilidad?, etc.

Me interesaba la idea de una auditoría global que fuese más allá de la clásica censura contable.

Estudié Psicología en los cursos 1981-1986.

Después fui pensando en relacionar la Psicología dentro de una auditoría global. El título que originalmente había pensado al ir concretando el propósito de escribir la tesis era: Economía y Psicología: una aproximación prospectiva al entorno de las ciencias de la auditoría.

Posteriormente me ha parecido prudente limitar las pretensiones teóricas del trabajo, incluyendo en cambio una parte empírica. El eslabón que unía la Auditoría y la Psicología era la Auditoría del Factor Humano. Esto sigue igual.

El enfoque interdisciplinario se mantiene asimismo.

Continúa tratándose de una aproximación prospectiva, si bien a partir de una revisión retrospectiva del tema.

Además, tal prudencia y limitación de propósitos he preferido extenderlos al resto de la idea original.

He abandonado la idea de tratar en extenso el tema de la interdisciplinariedad Economía-Psicología y sobre todo he dejado a un lado la pretensión inicial de teorizar sobre la posibilidad de unas ciencias de la auditoría, lo cual no significa que no siga creyendo en la posibilidad de ambos aspectos. Sucede únicamente que estimo más operativo centrarme en un término menos teórico, menos metodológico, que el de ciencias de la auditoría.

Entonces pensé en la idea actual. Respecto a la parte empírica traté de aplicar los cuestionarios en las empresas del sector eléctrico catalán, constituido prácticamente por sólo tres empresas, lo que posibilitaba tener unas estadísticas sectoriales, con las que comparar los datos de las empresas e individuales.

Pero, pese a los buenos oficios de Pedro Rivero de UNESA, la especial situación por la que atravesaba el sector, entre crisis, fusiones y reconversiones, impidió realizar el proyecto.

Finalmente decidí trabajar con estudiantes de facultades y una muestra de ejecutivos, que no ha sido más amplia debido a las dificultades inherentes a la aplicación de los cuestionarios en tal colectivo.

IV.- PRECISIONES TERMINOLOGICAS

La palabra STRESS es un neologismo adoptado por el biólogo canadiense Hans Selye, en relación con sus estudios sobre el Síndrome General de Adaptación (SGA) de los organismos vivos, restringido al vocabulario inglés hasta que en 1946 el Collège de France le pidió unas conferencias sobre el tema.

Pese a representar a una universidad francocanadiense, no supo como traducir el término stress. En un coloquio, tras la conferencia, se planteó encontrar un término francés equivalente. Se decidió unánimemente que no tenía un equivalente exacto y decidieron adoptar esta misma palabra que sería del género masculino.

Este vocablo está hoy en todos los diccionarios modernos.

Curiosamente no lo hemos encontrado asumido en ninguno de los tres diccionarios generales catalanes consultados (Arimany, 1965; Enciclopedia Catalana, 1982; Pompeu Fabra -22a. edición-, 1986.

El diccionario de la Real Academia Española no lo ha asumido hasta su última edición de 1984, añadiendo una e y un acento y suprimiendo una s, en la que define ESTRES como: (del inglés stress) m. Med. "Situación de un individuo vivo, o de alguno de sus órganos o aparatos, que por exigir de ellos un rendimiento muy superior al normal, los pone en riesgo próximo de enfermar".

Asimismo define ESTRESANTE: adj. Med. "Que produce estrés. Reacción ESTRESANTE; Situación ESTRESANTE".

No hemos encontrado otros términos relacionados.

Empleamos a lo largo de este estudio tanto estos dos vocablos asumidos, como otros relacionados: estresor, estresar, estresado, etc. por analogía, pese a no estar asumidos por la Real Academia.

No utilizaremos en el mismo sentido palabras que durante mucho tiempo se emplearon como sinónimo del original stress: tensión, fuerza, carga, peso, etc.

La aclaración conceptual la hacemos en el apartado 4.2.

El lector interesado en la bibliografía del comportamiento se encontrará indistintamente con los términos: Behaviour (empleado sobre todo en autores ingleses y americanos antiguos) o Behavior (empleado por autores americanos modernos), equivalentes a comportamiento o conducta así como sus respectivos derivados: behavio(u)rism, conductismo; behavio(u)ral, comportamental, etc.

"Y precisamente porque las posibilidades utópicas no son en absoluto utópicas, sino negación histórico social determinada por lo existente, la toma de conciencia de esas posibilidades y de las fuerzas que las impiden y las niegan, exigen de nosotros una oposición muy realista, muy pragmática. Una oposición libre de toda ilusión, pero también de todo derrotismo, el cual traiciona ya por su mera existencia las posibilidades de la libertad en beneficio de lo existente".

Herbert Marcuse, "El final de la utopía".

"La ciencia social necesita menos uso de técnicas elaboradas y mayor valor para enfrentarse a los verdaderos problemas centrales en vez de esquivarlos. Pero exigir esto es desconocer las razones sociales que han hecho de esta ciencia lo que es".

J. D. Bernal, "Science in History".

"La economía es un asunto demasiado serio para confiarlo (únicamente) a los economistas".

G. M. Meier y R. E. Baldwin, "Economics Development".

"La función de las instituciones económicas es organizar la vida económica, de acuerdo con los deseos de la comunidad... La eficacia de la organización económica, será... juzgada por su avenencia con las preferencias de la comunidad".

Tibor Scitovski, "Welfare and Competition".

PARTE PRIMERA
ESTUDIO TEORICO

1.- INTRODUCCION

1.1.- Objetivos

A continuación exponemos en forma resumida el propósito y contenido de esta Tesis.

La Parte Teórica comprende:

En el capítulo 2 trataremos de repasar cual ha sido la relación entre economía y psicología. Veremos como el avance científico, al tiempo que ha posibilitado el desarrollo de estas ciencias sociales, se ha basado también en una especialización que en ocasiones ha impedido la necesaria relación entre ellas.

Se trata, por otra parte, de ciencias relativamente recientes como tales, sobretodo la psicología.

Ambos hechos, quizás expliquen, en parte, el curioso fenómeno de aislamiento mutuo entre ambas ciencias.

Así, tras una dilatada historia de desconocimiento mutuo, sus conocimientos se irán acercando. Los investigadores, conscientes de que la realidad social es compleja, irán utilizando las aportaciones de otras ciencias para acercarse progresivamente a los fenómenos estudiados, desde una óptica más global.

El proceso sufrirá diversas crisis para, a partir sobretodo de la segunda guerra mundial, conducir a la aparición de un corpus teórico y práctico que, siguiendo a Reynaud, denominamos Psicología Económica, que estudiará el comportamiento económico a la luz de una psicología ya bastante evolucionada.

Más que la acotación precisa de su ámbito, metodología, carácter científico o sus relaciones con otras ciencias, lo que nos interesa aquí es señalar el carácter progresivo en el espacio y en el tiempo de esta área interdisciplinaria de la ciencia social.

El desarrollo de las ciencias económicas se ha beneficiado enormemente de las aportaciones psicológicas, pues en muchos terrenos como el del crecimiento económico había llegado a un

punto crítico del que difícilmente podía salir sin el concurso de la psicología y la sociología, entre otras ciencias.

Al propio tiempo, esta cooperación ha posibilitado un humanismo personalista que ha relativizado el papel de las ideologías económicas, poniendo más el acento en los puntos comunes que en las discrepancias que subyacen en conceptos tradicionales excesivamente rígidos como las dicotomías capitalismo-socialismo, liberalismo-intervencionismo, mercado-plan etc.

Las aplicaciones de esta colaboración están lejos de haberse agotado. Estamos justo al comienzo del camino.

En el capítulo 3 intentaremos hacer notar como, análogamente a lo visto en el capítulo anterior, la auditoría, como la economía, ha seguido un proceso dinámico espacio-temporal que la ha acercado progresivamente a la psicología.

En un principio esta área de las ciencias económicas se ha preocupado casi exclusivamente de los factores materiales del balance, de los aspectos cuantificables y traducibles en términos monetarios.

Pero tampoco aquí parece justificarse tal abandono del factor humano.

Cada vez se pone mayor énfasis en la importancia de la tecnología y fundamentalmente del factor humano en la empresa.

Veremos como la auditoría ha avanzado en el sentido de una progresiva institucionalización, universalización de los posibles destinatarios del informe, ampliación de sus objetivos, establecimiento de un sistema normativo y procedimental y ampliación del campo de aplicación.

Esto nos llevará a plantearnos la existencia de una o más auditorías.

En una revisión bibliográfica del Current Contents de los últimos cinco años (1985-1989) repasaremos los artículos publicados sobre el tema de la auditoría.

En un intento por aportar una modesta contribución, propondremos un esquemático programa de trabajo que intenta cubrir, sino

la totalidad, si una importante parcela de lo que denominaremos el Factor Humano. Trataremos de estandarizar la información, en lo posible, por áreas, así como de incorporar escalas de medición que nos permitan cuantificar, en alguna medida, los resultados obtenidos cara a la emisión del informe.

Aquí intentamos un trabajo interdisciplinar, que nos parece es una forma válida por omnicomprensiva y sintética de tender hacia la formulación de programas de auditoría que cubran el área del factor humano globalmente considerado.

En el capítulo 4 entraremos en lo que puede parecer, a priori, como una de las áreas menos cuantificables del factor humano, la ansiedad-estrés.

Definiremos ambos conceptos, describiremos los tipos de estrés más estudiados. Dedicaremos un apartado al Tratamiento con el propósito de mostrar que la ansiedad-estrés es algo sobre lo que, en alguna medida, se puede actuar. Asimismo en un apartado de prevención consideramos la importancia del enfoque preventivo-comunitario sobre el tema. En el último apartado relacionamos el rendimiento con la ansiedad-estrés a través de la Ley de Yerkes-Dodson, que revisaremos conjuntamente con aportaciones posteriores. Este punto constituye la concreción de uno de los nexos de unión más importantes entre lo psicológico y lo económico.

La Parte Empírica comprende:

En el capítulo 5 relacionaremos la formulación de las distintas hipótesis empíricas.

En el capítulo 6, describiremos la metodología correspondiente a la parte empírica, abarcando la selección de los sujetos, distribución por edades y sexo, y descripción de la muestra, en el apartado 6.1., Muestra.

En el apartado 6.2., Material, describiremos los cuestionarios utilizados, incluso aquellos de los que finalmente no se tomaron en cuenta sus resultados. Se explica su estructura, las distintas escalas que los componen y el significado de las mismas.

En el apartado 6.3., Procedimiento, se describen el proceso de selección de la muestra y tratamiento estadístico.

En el capítulo 7 se exponen los resultados de la parte empírica.

En el capítulo 8 se procede a la discusión de los resultados del capítulo anterior.

En el capítulo 9 se incluyen las conclusiones consideradas globalmente.

En el capítulo 10 se incluye una amplia bibliografía, dado que se trata de un trabajo interdisciplinario, con objeto de facilitar el acceso a todas las personas interesadas en un campo ajeno a su especialidad.

Se incluyen en el capítulo 11, en forma de anexos, copia de los cuestionarios aplicados y de los modelos de informe individual y global, a remitir a personas y empresas respectivamente.

1.2.- MÉTODOS

Pese a que muchos autores emplean los términos métodos y técnicas como sinónimos, pensamos que en realidad no lo son. Nosotros nos referiremos al método, en el sentido de un procedimiento global que incluye y coordina varias técnicas que se han considerado adecuadas para los objetivos propuestos, abarcando todas las fases de la investigación social. Las técnicas se considerarán las herramientas de trabajo que afectan a una fase de la investigación y están englobadas dentro de un método. Sirven para recoger datos y/o procesarlos.

Recordemos que los fenómenos sociales tienen unas características peculiares:

1. Se presentan, a menudo, como variables cualitativas, de lo que deriva el problema de cuantificación. Las escalas suelen ser normalmente de intervalo u ordinales.
2. Los factores intervinientes son múltiples e interactúan entre sí.

3. No son estables ni en el espacio ni en el tiempo: la gente cambia, las culturas influyen.

4. No disponemos de técnicas precisas; los experimentos sociales son estocásticos (Fisher, 1930), no deterministas sino expresados en grado de probabilidad. Se habla no de certeza sino de intervalo de confianza. Hay que considerar la mediación del sujeto entre el estímulo y la respuesta.

En la parte empírica propondremos la medición de la ansiedad-estrés como variable dependiente, en sentido estricto sólo en el caso de la ansiedad al examen en los estudiantes, y, dado que no se dan todas las condiciones experimentales, trataremos de seleccionar la variable independiente, ya que no de controlarla y hablaremos, por tanto, de método observacional científico. Para la parte teórica utilizaremos una perspectiva de revisión histórica.

Recordemos que el método científico es teórico en el sentido que contempla unos presupuestos filosóficos y normativos, crítico en el sentido de que trata de verdades relativas y provisionales, y también empírico, pues intenta verificar las hipótesis con la realidad. Toda teoría será válida mientras no sea refutada (nada se opone a aceptar que...)

1.3.- TECNICAS

En el sentido apuntado anteriormente, según Duverger, las técnicas abarcan sólo el momento de la recogida de datos y su procesamiento. Hemos empleado técnicas directas, es decir, obtenidas de las personas, según este autor.

Grawitz critica esta postura por entender que la división entre el concepto de método y técnica queda confusa y que la distinción entre técnicas directas e indirectas no es realmente correcta ya que la observación no recoge los datos de la realidad sino que los infiere. Todas las técnicas serían pues, para él, indirectas.

Por otro lado la profundidad o superficialidad no depende de las técnicas sino del empleo que se haga de ellas en función de los objetivos.

Utilizaremos técnicas documentales en el apartado 3.4. en el que afectuaremos una revisión bibliográfica.

1.4.- HIPOTESIS

A continuación enumeramos las hipótesis relacionadas con la parte teórica.

En el capítulo 5 hacemos lo propio con las hipótesis relacionadas con la parte empírica.

Hipótesis 1: En el futuro tenderán a incrementarse las interrelaciones, tanto teóricas como prácticas, entre economía y psicología, dentro de una tendencia general de creciente interdependencia científica y técnica.

Hipótesis 2: Dentro de este contexto la auditoría podrá ser considerada desde una perspectiva global. La cooperación de especialistas de diversas áreas posibilitará emitir una información fiable, coherente, comprensible, veraz, pero también y sobre todo global.

Hipótesis 3: Dicha auditoría global incluirá, entre otros aspectos, una auditoría de factor humano, de forma análoga a la clásica: mediante unos programas concretos referidos a áreas específicas, que se expresará en un informe progresivamente integrado con el resto de información.

Hipótesis 4: A través de la auditoría global y en concreto de la auditoría de Factor Humano puede realizarse una labor de gran importancia, tanto económica, de mejora de rendimiento de los factores productivos, como psicológica, de prevención y tratamiento de la salud, aspectos íntimamente relacionados.

Hipótesis 5: La auditoría del Factor Humano incluirá, entre otros, el estudio de la ansiedad-estrés que es cuantificable y por lo tanto comparable, además de estar relacionado con el rendimiento económico y la salud.

2.- ECONOMIA Y PSICOLOGIA

2.1.- UNA PERSPECTIVA HISTORICA

2.1.1.- Los Orígenes

En un sentido amplio, podemos afirmar que las preocupaciones psicológicas son tan antiguas como la propia vida económica, es decir como la humanidad misma.

El trueque más primario ¿no supone acaso una cierta concepción de la mentalidad del otro?.

Las ideas sobre las relaciones entre economía y psicología, que denominaremos psicología económica, surgen en la prehistoria y han sido formuladas desde la perspectiva del sentido común, la filosofía, la religión o la política.

La psicología económica de los griegos y romanos podemos encontrarla en Platón, Aristóteles, Catón o Varrón, y está marcada por un sistema de castas.

Platón preconiza un cierto comunismo aristocrático, basado en ideas de austeridad y estabilidad económica, marcadamente idealista. Aristóteles se preocupa más por los móviles de los actos humanos y los mecanismos económico psicológicos de la organización política.

A la mentalidad "noble" de una "élite" se opone la de la masa y la de los esclavos "incapaces de sentimientos elevados".

Varrón confunde al esclavo con los instrumentos de cultivo, que comprenden el género parlante (esclavos) y de voz inarticulada (animales) y el género mudo (instrumentos de madera o metal).

Se pueden advertir rasgos de la inflación en el Plutón de Aristófanes, de economía doméstica en Jenofonte o de trabajo rural en Virgilio. Se puede considerar a César y Tácito como precursores de la psicología de los pueblos.

El medievo cristiano sienta una de las bases de la futura ciencia al interesarse por la persona, independiente del estado

social o étnico. Los problemas económicos se tratan en función de la moral.

Hobbes, sobretodo en la primera parte del Leviathan, titulada "Del hombre" introduce, según ha observado Schumpeter, la facultad de percepción sensible y anticipa la sustancia del empirismo de Locke y el principio de la psicología asociacionista, que se aliaría con la economía en tiempos de los Mill, padre e hijo. Condillac (1715-1780), prefigura según Schumpeter, el behaviorismo watsoniano. La metasociología de Condillac, Hume y Hartley fué esencialmente psicológica. Creían que las consideraciones psicológicas explicarían los hechos sociales, por lo que se les llama psicologistas.

Según James, Adam Smith (1723-1790), era un psicólogo, discípulo de Hutcheson, partidario de una moral de la simpatía de la armonía entre el interés particular y el general: "Cuando uno trabaja para sí mismo sirve a la sociedad con más eficacia que si trabaja para el interés social".

Las psicologías de Herbart (1776-1841) y Beneke (1798-1854) aportan una fundamentación psicológica de la economía (psicologicista según Schumpeter). El asociacionismo psicológico armoniza muy bien con la filosofía utilitarista. Los economistas no se acercaron a la psicología evolucionista. Schumpeter sostiene que de hecho en los Mill (James y John Stuart) padre e hijo, como en Hume y Locke, su economía no tenía nada que ver con su psicología. En el mismo sentido dedica un apartado a citar la falta de influencia de la psicología experimental, el conductismo, el gestaltismo, la psicología freudiana y la psicología social en la investigación económica en un primer período (antes del final de la segunda guerra mundial).

No es sin embargo hasta mediados del siglo XIX que puede empezar a hablarse de psicología económica, pues cada autor trata al hombre tal como lo desea o como lo teme.

Por lo general, los economistas subrayan la importancia de los instintos adquisitivos. Los mercantilistas desarrollaron mucho

este punto. Montchrétien (aprox. 1575-1621) afirma: "la suerte de los hombres consiste principalmente en la riqueza".

Max Weber (1864-1920) señala cómo para los calvinistas el éxito material constituye una bendición divina, mentalidad que desempeña un papel importante en la expansión del capitalismo en los países anglosajones.

Los economistas ingleses del siglo XIX, discípulos de Bentham, suelen ser utilitaristas.

Por otro lado, en esta época el aspecto psicológico es progresivamente descuidado por los economistas.

Incluso los autores que se interesan por el dato humano, van en otras direcciones: Marx y Engels aprovechan la aparición de la sociología pero parecen ignorar los trabajos de los psicólogos de su época como E. Weber, Fechner o Wundt. Desde el punto de vista psicológico, razonan de muy parecida forma que los clásicos ingleses. La tipología del burgués y el proletario marxista están influidos por un utilitarismo primario.

Propiamente podemos empezar a hablar de la psicología económica en el último cuarto del siglo XIX con Karl Menger y sus sucesores de la Escuela Psicológica Austríaca.

Pero definiciones clásicas como la de Lionel Robbins (1951) conceptúan la "economía como la ciencia que estudia la conducta humana, como una relación entre fines y medios insuficientes aplicables a usos alternativos" y sugieren innegables interrelaciones. Las críticas a Robbins de Sweezy y Dobb recogidas por Cerroni (1971) no restan validez a tal aserto.

Podemos con Reynaud, considerar tres etapas:

2.1.2.- La Escuela Psicológica Austríaca

Se la ha llamado la psicología económica sin los psicólogos. Subraya la importancia de los fenómenos subjetivos, pero desde una óptica abstracta, al ignorar precisamente las aportaciones de la ciencia psicológica.

En 1871 Menger (1840-1921) escribe sus "Fundamentos de la Economía Nacional" y funda la Escuela Marginalista, integrada en su segunda generación (James), por Böhm-Bawerk (1851-1914), Von Wieser (1851-1926) y Sax, entre otros. Su influencia será considerable. Proclama que sólo a partir de la introspección pueden conocerse las necesidades y los juicios de valor de los que depende la economía.

Menger y Böhm-Bawerk consideran la utilidad (marginal o total) como una realidad psíquica, sentimiento evidente por introspección, no inferible de los hechos externamente observables y como cantidad directamente medible.

Es decir, el análisis psicológico (en su acepción histórica) es pues la base de la teoría económica. Esto en un momento en que triunfaba el positivismo empirista.

La psicología deberá explicar el mecanismo por el que se determina el valor de los bienes.

Por desgracia ninguno de estos autores se orientó hacia la psicología, pensando tal vez que los economistas podían elaborar para sus propios fines una psicología basada en el sentido común, (por cierto simplificado) con ayuda de la filosofía.

Schumpeter señala como si la psicología debe aportar ayuda efectiva a la economía, los economistas no deben despreciar las aportaciones de la psicología experimental, por lo que resulta como mínimo curioso que la ley de la psicofísica de E. Weber (ampliada por Fechner), es formalmente idéntica a la hipótesis de Bernouilli - Laplace sobre la utilidad marginal de la renta: $dy=K \cdot dx/x$, siendo y la intensidad de la sensación, x el estímulo externo medible físicamente y K una constante individual.

Varios economistas observaron el hecho, pero los principales austriacos prescindieron de él. Wieser sostuvo, por ejemplo que la ley no tenía nada que ver con la ley de Gossen.

Del sentido común tomaron la idea de que el hombre, en lo tocante a los intereses económicos adopta un comportamiento racional en donde los medios se adaptan a los fines.

De la filosofía, retoman a Bentham, considerando el móvil del comportamiento económico en la búsqueda del placer y la evitación del dolor, en una línea hedonista.

Su aritmética de placeres y dolores les llevó a un detallado cálculo económico, cuyo punto de partida fueron las leyes de Gossen (1811-1858): Cuando se persigue la satisfacción de una necesidad, cada nueva dosis de bien aplicada produce un placer menor. La última dosis posee por tanto la utilidad menor: la utilidad marginal (primera ley).

La dosis marginal medirá la tensión de la necesidad, pues el sujeto que deba renunciar a una unidad fijará un precio según esta utilidad marginal, pues cualquiera que sea la unidad a la que renuncie, perderá siempre el mismo valor, el de la última dosis, ya que las unidades son intercambiables.

Se proseguirá la transacción hasta que la última dosis cedida tenga una utilidad equivalente a la última dosis adquirida a cambio.

Se supone que el individuo establece un plan de gastos para maximizar la satisfacción obtenida por su renta (segunda ley). Estas dos leyes, servirán de base a las explicaciones psicológicas de los teóricos austriacos.

Para llegar a ese resultado deberá satisfacer cada una de sus necesidades hasta el mismo grado de utilidad marginal, teniendo también en cuenta su deterioro.

De no ser así, el sujeto satisfaría una necesidad marginal débil en una actividad pero desatendería una necesidad relativamente intensa en otra, perdiendo parte de sus posibilidades.

Efectivamente, por una parte añadirá poco a sus satisfacciones, mientras perderá mucho por la otra.

Esta ley de la igualación de las utilidades marginales, desarrollada sobre todo por Von Wieser, sólo era aparentemente

exacta, pues los marginalistas no empleaban medios reales para medir las tensiones.

Böhm-Bawerk reconoció explícitamente que las dificultades prácticas reducían las medidas a estimaciones groseras.

Pese a que su aplicación se extendió en teoría, del intercambio a la producción y distribución, en la práctica económica no se utilizó apenas este cálculo económico.

Por su utilización del coste de utilidad y por su abandono de la psicología hedonista, Von Wieser preparó el trabajo de la tercera generación de marginalistas, ya no exclusivamente austriacos: Pantaleoni y Einaudi en Italia, Wicksell en Escandinavia, Clark en Estados Unidos, Aftalion, Pirou y Perroux en Francia y Mayer, Von Strigl y Von Mises en Austria, y de los neomarginalistas.

Los marginalistas fueron usualmente partidarios de la libre concurrencia y del liberalismo: los sujetos lograban el mejor empleo de sus rentas si se les permitía efectuar libremente sus trueques. El cálculo marginal individual armonizaba perfectamente los intereses particulares con los generales. Solo se debía dejar actuar al mercado.

Este *laissez faire*, se cuestiona a partir del fin de la Primera Guerra Mundial.

2.1.3.- La Crisis de los años 1920-1945

El marginalismo pierde fuerza ante la investigación concreta, pero ésta no se vincula con la psicología científica. Los economistas se atienen al sentido común. Se dan unas tendencias que podríamos resumir:

- a.- Deja de creerse en una psicología simplista, basada en la racionalidad del agente económico, informado en todo momento de sus intereses y capaz de defender sus posiciones.

Este modelo de homo oeconomicus, no se correspondía con la realidad. La filosofía hedonista benthamiana se había vuelto obsoleta, como sus cálculos, alejados de la observación empírica.

b.- Las conclusiones a que llevaba el marginalismo estaban lejos de ser concordantes. Así dos teóricos estrictos, como Borgatta y Cosciani demuestran que el impuesto alienta o desalienta al sujeto a trabajar.

La observación psicológica podrá arrojar luz sobre el tema: se comprobará que hay que considerar tanto la tasa del descuento operado por el impuesto como el dinamismo del empresario.

Si el impuesto es muy gravoso, siempre habrá un margen de desaliento, pero será mayor cuanto más dinámico sea el empresario.

El marginalismo adolece de falta de aplicabilidad, para los teóricos y sobre todo para los prácticos.

c.- El sistema de libre concurrencia de tipo walrasiano no se correspondía con una realidad progresivamente dirigista.

Llegados a este punto, el estado de la ciencia psicológica no podía aún aportar suficientes elementos utilizables por los economistas.

De un lado el paradigma conductista watsoniano, en la línea psicofisiológica, pese a permitir una mayor aproximación científica, mediante la experimentación, no se veía como podía aplicarse a las actividades económicas subjetivas, pues rechazaba el papel de la introspección.

No interesa el pensamiento, lo mental, sino el comportamiento observable.

La psicología pavloviana tampoco parece, en esta línea poder aportar mucho más, al no interrogar a los sujetos sobre sus necesidades, evaluaciones o expectativas.

De otro lado, el paradigma clínico, desde la óptica psiquiátrica fundamentalmente, pese a usar la introspección

se mueve en coordenadas muy distintas y tampoco parece ofrecer mejores perspectivas a la economía.

Pierre Janet estudia el concepto de energía mental a partir de estados clínicos.

Desde una perspectiva probablemente más filosófica que psicológica, Bergson describe el factor psíquico como un fluir que se desprende de la materia a través de la evolución.

El psicoanálisis utiliza profusamente la introspección pero, al menos en sus inicios, no se interesa por la economía.

No tiene nada de extraño que la psicología, ciencia multiparadigmática en el sentido kuhniano (Caparrós, 1.980), parezca a los propios psicólogos poco apta para aportar constructos de tipo general, lo que no encuentran en su propia ciencia. Están más cerca de la enumeración y clasificación de rasgos mentales que de los sistemas globales. Más próximos a la descripción de los fenómenos que a la explicación de sus mecanismos.

La reacción de los economistas tampoco será especialmente eficaz. Podemos considerar tres grupos, según su postura:

Los más teóricos, renunciarán a toda psicología.

Los más empíricos, realizarán sus observaciones sin el concurso de la psicología, lo cual ya representa una mejoría respecto a las abstracciones anteriores.

Otros, empezarán a utilizar la psicología científica, bien que parcialmente.

El primer grupo, estaría representado por los matemáticos y los neo-marginalistas. Pretenden partir sólo de una ciencia sólidamente establecida. Rechazan por tanto la psicología, Jevons, Edgeworth, Pareto y Divisia, partidarios de una ciencia pura, abstracta. Los sujetos son reducidos a líneas de fuerza.

Pareto, para evitar la medición de tensiones, utiliza el concepto de líneas y superficies de indiferencia (la indiferencia es análoga en todas partes).

Ocurre sin embargo que en psicología esta indiferencia entre dos combinaciones se da tanto menos cuanto más elevado es el estado de conciencia. El hombre desarrollado capta más y mejor los matices y elige más y mejor que el poco desarrollado.

Estos autores son conscientes de las limitaciones de este modelo cuando abordan temas sociológicos (Pareto) o de equilibrio general (Walras).

Sorprende que Edgeworth titule su obra *Mathematical Psychics*, dado que su obra es francamente poco psicológica.

Autores posteriores, como Tinbergen, Allais o Rouquet La Garri-gue, intentan estudiar lo cualitativo a través de lo cuantitativo: la econometría.

El último autor, por ejemplo, recomienda diversos procedimientos, sobre todo la integración cualitativa de las ecuaciones diferenciales, para expresar lo cualitativo a través de los matices en los resultados.

El uso del cálculo de probabilidades y la estocástica, busca factores aleatorios relacionados con la voluntad y la estrategia.

En este sentido la teoría de los juegos y de las conductas económicas de Von Neumann y O. Morgenstern es un ejemplo de esta línea teórica, en la que diversos jugadores calculan racionalmente acerca de las posibilidades alternativas y elecciones adversas.

En este campo han efectuado notables aportaciones Kreps y Selten, que tienen prevista su asistencia al 6o. Congreso de la Econometry Society (22-28/8/1990) en Barcelona, junto con el Nobel Modigliani, Grandmont y Heckman, entre otros.

Otros investigadores intentan utilizar las matemáticas en economía para llegar a lo cualitativo, a través de pequeños grupos en un enfoque cercano al método analítico.

Austruy define la matemática del hombre como el "estudio de los pequeños números y de los grandes cambios".

Lévi-Strauss desea que las matemáticas "escapen a la desesperación de los grandes números, la balsa donde agonizan las ciencias sociales perdidas en un océano de cifras".

Autores como Colin Cherry utilizan la teoría de conjuntos o la topología para estudiar discontinuidades entre grupos o umbrales.

Incluso la contabilidad nacional ha devenido progresivamente analítica y estructurada, para estudiar el comportamiento de grupos, en ramas (producción homogénea) o sectores (no homogénea), introduciendo la psicología empresarial.

Los matemáticos y sobre todo los económetras van pues más allá de los neo-marginalistas en su intento de conjugar lo cuantitativo y lo cualitativo.

Estos últimos, como Hayek, Von Mises o Strigl suelen afirmar que los móviles están fuera del campo de la economía. De este modo evitan el incómodo tratamiento de la motivación subjetiva. Incluso algunos afirman que deben excluirse de la economía los comportamientos no suficientemente reflexivos, por no implicar el cálculo marginal. Es decir, lo que no encaja en el perfil del homo oeconomicus queda fuera de la teoría.

El segundo grupo, estaría integrado por los economistas realistas o empíricos.

Asumen que es necesaria la observación empírica de la realidad. El hombre no es tan racional como pretende el marginalismo. A veces calcula mal y/o superficialmente. Otras no calcula en absoluto, dejándose llevar por el impulso momentáneo. Otras en fin, se abstiene de actuar.

El mimetismo y la rutina influyen considerablemente. Así encuestas del laboratorio económico de la Universidad de Estrasburgo demostraron que el comerciante rutinario imita los precios del ramo, sin calcular los costes.

Hall y Hitch demuestran como muchos fabricantes no calculan ni la producción ni el beneficio según el marginalismo, sino que se basan en datos empíricos muy diversos, variando incluso su propia noción de beneficio según el grado de resistencia de sus clientes.

Nogaro y Pirou en Francia dirigen investigaciones concretas que casan mal con la teoría austríaca, como ya señalara Turgeon.

Aftalión estudia el papel de la opinión y de las expectativas en cuestiones monetarias. Se interesa por la mentalidad del sujeto en relación con el gasto, el ahorro y la inversión.

No utiliza la psicología científica. Solo pretende realizar un trabajo concreto, para llegar a través de la estadística, al comportamiento, que intuye mucho más complejo de lo que pretende el modelo marginalista, del que sigue sirviéndose por cierto.

Keynes ha destacado entre los realistas en su planteo, pero sólo ha podido apuntar los cambios pues apenas conoce la psicología científica.

Señala a los empresarios como los individuos más dinámicos de la economía, en contraste con los ahorradores, más pasivos.

La incitación a invertir corresponde a la propensión a consumir.

Sería pues la necesidad innata de actividad el motor de los negocios.

Los países con fuerte consumo son aquellos donde se da un mayor efecto multiplicador de la inversión.

Keynes no profundiza sin embargo en el análisis de este dinamismo. Así cuando manifiesta que en el siglo XIX la importancia del equipamiento era... "función del número de sujetos con temperamento sanguíneo y de espíritu constructivo que se embarcaban en los negocios para ocupar su existencia".

Análogamente se nota en falta un estudio del dinamismo en su ley psicológica fundamental que afirma que en promedio y casi permanentemente, los sujetos tienden a aumentar su consumo a

medida que se incrementa su renta, si bien el incremento de consumo no es proporcional al incremento de renta.

La variable dinamismo podría expresar la ausencia de ahorro en ciertos individuos de elevada renta.

Gunther Schmolders señala como la falta de conocimientos psicológicos de Keynes limitó el alcance de una parte de su obra. Keynes dedica el capítulo 9 de su "Teoría General" (1936) a la discusión de los factores subjetivos que determinan el ahorro. Se pregunta ¿Por qué ahorra la gente?. Destaca ocho motivos principales: precaución, previsión, cálculo, mejora, subordinación, espíritu de empresa, orgullo y avaricia. Términos demasiados generales para ser útiles (Katona, 1965).

De todos modos nos parece significativo que Keynes haya denominado psicológicas a las funciones o curvas de consumo, de inversión y de preferencia por la liquidez, los tres grandes puntos que muestran la perspectiva keynesiana del proceso económico.

En el tercer grupo, encontramos a los autores que intentan aplicar las aportaciones de la psicología científica.

Estas tentativas de introducir en la economía elementos de la psicología y de la sociología no eran nuevos.

En Francia, por ejemplo Halbwachs había tratado el tema obrero y Simiand el de los salarios y la moneda.

En 1902 Tarde publica su "Psicología Económica", a la que se oponen autores como Eichtal, en una línea que podríamos hoy clasificar de conductista.

En el primer cuarto del presente siglo los institucionalistas americanos como Veblen, Clark y Mitchell utilizan las aportaciones de psicólogos como Münsterberg, Titchener o Thorndike, si bien más para criticar el concepto del homo oeconomicus que para elaborar una nueva teoría psicoeconómica.

Con todo, Veblen elabora el estudio positivo de algunas tendencias instintivas como la tendencia "al trabajo bien hecho" o

"la curiosidad desinteresada", aunque no constituye un sistema de psicología económica.

En los países avanzados, la psicología aplicada apostará quizás más a la futura psicología económica: Bonnardel y Laugier en Francia, Giese en Alemania, Gemelli en Italia y Rubinstein en Rusia estudian el trabajo de la empresa, las motivaciones de la actividad económica, así como problemas concretos de comportamiento.

Aquí ya nos encontramos con algo que vamos a ver repetidamente: la ampliación de un campo va a venir determinada muchas veces por aportaciones efectuadas, de alguna forma, desde fuera de ese campo. Lo cual tampoco es de extrañar, pues según la célebre expresión: "el investigador social va en el desfile", y será en la medida en que sea capaz de contemplar el tema con la perspectiva de un encuadre más general e interdisciplinario, que tal aportación devendrá posible. Se prepara pues el terreno para una cada vez más fecunda interrelación entre las disciplinas económica y psicológica.

2.1.4.- A partir de 1945: La Psicología Económica

Después de la segunda guerra mundial se considera la aparición de la psicología económica, con unas efectivas relaciones con la psicología científica. Las aportaciones de la economía y la psicología van integrando un corpus teórico, posibilitando una progresiva aplicación práctica.

Recordemos que la psicología aplicada, como en el caso de tantas otras ciencias, recibe un fuerte impulso durante la 1a. Guerra mundial, por la necesidad de ganar la contienda.

Si el nacimiento histórico de las pruebas o tests se remonta al laboratorio de pruebas psicológicas de Galton (1882), a la introducción del término test mental por Cattell (1890) o la escala de Binet-Simon (1905), la aplicación a partir de aquí conocería una expansión continua, acentuada por las necesidades

prácticas con los trabajos de Münsterberg sobre la falta de adaptación de los conductores de tranvías en Boston como causa de accidentes (1911).

Así encontramos los trabajos de Terman, Yerkes, Binham et al. que posibilitaron la pasación masiva de tests colectivos como el Army Alpha y Beta, completados por más de dos millones de reclutas.

Se da un gran auge durante la década de los 30 con un incremento de las aplicaciones escolares e industriales y un mayor reconocimiento profesional del psicólogo y un nuevo impulso, por análogos motivos, durante la 2a. Guerra mundial (Mensh, 1971).

Reynaud en "El factor humano en la evolución económica" (1942) y sobre todo en su "Economie politique et psychologie expérimentale" (1946) intenta una síntesis sistemática entre economía y psicología.

Esta tentativa pionera encuentra al principio un estado de opinión que la estima prematura.

Se suele considerar que ambas disciplinas, sobre todo la psicología, no estaban suficientemente desarrolladas.

Ello evidenciaba las dificultades de una labor en un campo prácticamente inexplorado.

Después escribirá "La psicología económica" (1951) y "La psicología científica y la apreciación metódica del dinamismo económico" entre otras obras.

No obstante, algunos economistas y psicólogos como Louis Baudin, Jean Marchil y Jean Stoetzel apoyan estos intentos.

La tendencia fue ampliándose. Platier en Francia, Katona y Lauterbach en Estados Unidos, Schmölders en Alemania, Jöhr y Baumgarten en Suiza, Doucy y Glanzdorff en Bélgica, están en esta línea, si bien desde supuestos no siempre coincidentes.

Algunos los llamarán neo-personalistas, por su intento de afrontar el estudio del factor humano en una era tecnológica.

2.2.- LA PSICOLOGIA ECONOMICA

2.2.1.- Concepto

Si bien Gabriel Tarde, en una obra que puede considerarse pionera, publica en 1902 "La Psychologie Economique", como tal disciplina no puede considerarse como hemos apuntado hasta después de la 2a. Guerra mundial.

La psicología económica, se ocupa de cuestiones planteadas por la utilización de recursos onerosos en la producción, el cambio y el consumo, según Reynaud. En el fondo se trata pues ni más ni menos que de estudiar las relaciones entre Economía y Psicología o si se prefiere estudiar el comportamiento económico, es decir comportamiento en tanto que referido a los recursos escasos. Utiliza conceptos y métodos de la psicología (fundamentalmente social) y de la economía a las que sintetiza, si bien va más allá mediante conceptos y métodos originales.

Esta definición requiere algunas consideraciones:

- a.- La expresión utilización de recursos onerosos tiene la ventaja de delimitar el campo de la problemática económica. Subraya que la economía es esencialmente una actividad, un consumo de energía, tanto material como mental. La búsqueda de recursos mentales gracias a balances cualitativos precisos, el crecimiento de estos recursos, mediante la lucha contra los bloqueos e inhibiciones, de los que la ansiedad-estrés sería un caso paradigmático, así como mediante la multiplicación de los canales de información, el reparto metódico de la energía mental, y la óptima utilización de los sujetos, en las diversas regiones y sectores, constituyen otros tantos aspectos de una visión energista de la psicología económica y un programa tal que, de ser aplicado aportaría por si mismo un considerable progreso.

- b.- Se distingue por sus medios y por sus fines tanto de la psicología como de la economía. Es una ciencia de relación pero que posee fines propios.
- c.- Debe distinguirse entre la psicología económica como tal ciencia y como fuente de una determinada política, es decir, entre la psicología económica teórica y la aplicada. En el primer caso se trata de lo que es, de observar los hechos para encontrar las leyes que los rigen; en el segundo se utilizan estos conocimientos para promover lo que debe ser, estaríamos en una perspectiva normativa.

Generalmente los problemas obligarán a seguir las dos fases. Sin embargo, la práctica de los métodos de la psicología económica muestra pronto que se impone una perspectiva general, más allá de las soluciones parciales.

Aquí aparecería un fin autónomo para esta disciplina: se tratará de desarrollar las posibilidades psicológicas de los individuos con motivo de las actividades económicas, es decir, maximizar las energías mentales.

Esta transformación cualitativa de las personas por la economía pondrá las actividades económicas al servicio de la promoción humana.

Este fin podrá encontrarse a veces en contradicción con el imperativo, defendido por ciertos economistas, del crecimiento indefinido de rentas.

En ciertos casos convendrá renunciar a un aumento de renta material para lograr un enriquecimiento de la personalidad.

2.2.2.- Relación con otras disciplinas

Economía política. Una concepción tradicional restringida de la economía política, dedicada estrechamente al estudio de las riquezas materiales está manifiestamente muy lejos de la psicología económica.

Ciertas formas nuevas de la ciencia económica, más orientadas hacia el factor humano y a fortiori la economía social podrían en principio confundirse con nuestra disciplina.

Desde la nueva izquierda económica preocupada, entre otros por los problemas relacionados con las externalidades de la producción y el consumo, el escaso carácter interdisciplinario de la investigación económica y el contenido social (Lindbeck, 1973) hasta la pléyade de autores preocupados por el factor humano, que veremos en el próximo capítulo, hay muchos economistas que investigan con inquietudes centrífugas.

Sin embargo, basta recordar que la economía trata también de los elementos técnicos y materiales de forma muy amplia para comprender lo que la separa de una ciencia subjetiva.

Como podremos ver más adelante, muchos conocimientos de la psicología económica pueden contribuir al avance de la economía.

Psicología. Podría pensarse que la psicología económica es una simple rama de la psicología, concretamente de la psicología social que estudia los comportamientos de los individuos y los grupos y sus relaciones.

Algunos especialistas sostienen este punto de vista, admitiendo incluso una gran autonomía de la psicología económica respecto a la psicología social.

Nosotros pensamos con Reynaud que esta autonomía es tan grande que podemos más bien hablar de independencia.

La noción de ciencia frontera, aproximadamente a igual distancia de las dos ciencias que contribuye a resaltar es la que correspondería mejor a la realidad. No es necesario deformar esta realidad apelando a escrúpulos clasificatorios.

Sociología. Resulta más fácil distinguir la psicología económica de diversas formas de la sociología, incluso de la sociología económica.

En efecto, ya hemos dicho que la psicología trata del comportamiento individual y grupal así como sus relaciones, mientras que la sociología estudia el grupo como entidad propia.

La controversia entre Tarde reduciendo lo social a lo individual mediante una interpsicología y Durkheim reduciendo lo individual a lo social, a través de una conciencia social determinante del comportamiento, ha sido superada, aceptándose los dos modos de aproximarse a la realidad.

La comparación de las aproximaciones individual y global nos aporta algunos puntos de interés:

1.- La sociología económica es útil para abordar los hechos colectivos, estudiando las grandes agregaciones, lo que es esencial como ha señalado Keynes. Permite la utilización de las estadísticas.

2.- La sociología económica no suministra toda la información necesaria del comportamiento. La aproximación psicológica e individual será complementaria. Ella nos permitirá, por ejemplo, comprender la conducta del consumidor para así tratar de prever su evolución, mientras que un enfoque global sólo nos permitiría una visión de conjunto sin acceder a los mecanismos causales y mucho menos previsionales.

El método como hemos apuntado, será el estudio psicológico individual en profundidad mediante selección de muestras representativas.

El estudio del individuo, unidad primigenia de comportamiento social, es pues insoslayable.

3.- Por otra parte lo colectivo no contiene todo lo individual pues las peculiaridades de cada persona le son ajenas. Y sin embargo, el colectivo no existiría sin los individuos que lo integran.

4.- La investigación psicológica es más concreta, más precisa

pues puede apoyarse en una metodología experimental o cuasi experimental más rigurosa, incluso con el auxilio del laboratorio.

Ciertamente la sociología permite abordar problemas generales más interesantes para la política económica, al tiempo que introduce consideraciones históricas, institucionales y estructurales que son necesarias para elaborar una teoría global, a través de los modernos medios de información, la estadística, la contabilidad nacional, la informática, etc.

Parece pues conveniente la colaboración entre ambas disciplinas. Por ejemplo, cuando aumenta progresivamente el número de vendedores en un mercado, pasamos de un fenómeno psicológico característico del comportamiento monopolístico a un fenómeno psicosocial del oligopolio y finalmente a un fenómeno social de competencia, donde los vendedores son lo bastante numerosos como para no poder escapar a la dinámica del mercado concurrencial. En cada etapa hay niveles de cambio, umbrales de agregación que separan, pero en otro sentido relacionan los niveles psicológicos y sociológicos.

Desde otro punto de vista, dentro de la psicología económica consideramos dos corrientes prácticamente contemporáneas de pensamiento de entre las más relevantes:

2.2.3.- La Escuela Norteamericana

Introduce la idea de estructura psicológica en economía, a partir de los supuestos gestaltistas.

El paradigma gestaltista, originado a partir de las tesis sobre el fenómeno phi (auténtico experimentum crucis) expuestas por Wertheimer (1880-1947) en 1912, está representado por autores como Koffka (1886-1941), Köhler (1887-1967) o Guillaume, entre

otros y se interesa por el comportamiento visto desde dentro (en contraste con el conductismo que marca el acento en la conducta exteriormente observable) proponiendo que el individuo percibe el ambiente de acuerdo con un esquema global y a través de un sistema de referencias preexistente.

Así, tal y como una figura geométrica será asimilada a su homóloga, una situación inflacionista será asimilada a esta inflación.

Kurt Lewin, el más sociológico de los gestaltistas, subraya en su teoría del campo cómo los individuos están situados en campos sociales sujetos a atracciones, repulsiones, estímulos o coerciones, lo que les llevará a distintas percepciones de la realidad.

El campo no es percibido de la misma forma por el campesino, el ganadero, el turista o el pintor.

Estas distintas percepciones globales, provocarán a su vez distintas percepciones de los componentes de la realidad. Las estructuras sociales serán las formas en que los grupos aprehenderán la realidad, que cristalizará en ideas generales. Las modificaciones de estructura son relativamente raras según Lewin, pero una vez destruida la estructura, la transformación es importante y generalizada.

Katona (1951) estudia las relaciones entre economía y psicología, las actitudes con respecto a los bienes, ingresos y gastos y nivel de aspiración. Realiza estudios experimentales sobre consumo y ahorro en función del nivel de ingresos, variaciones en los pasados y futuros ingresos, el papel de las expectativas de los precios, entre otros. Trata sobre las motivaciones de los empresarios, las decisiones sobre producción, precios, inversión, la inflación y actitudes y comportamiento en los ciclos económicos, política económica y encuestas.

Katona aplica la concepción lewiniana de cambio global y discontinuo (a quanta) de mentalidad a la economía:

- a) El análisis de las estructuras subjetivas, al existir patrones de conducta relativamente estables y definidos, es posible y útil.
Encontramos aquí de nuevo la psicología estudiada para la economía.
- b) Los mecanismos de la aparición, desarrollo y desaparición de estructuras son utilizables. Pueden observarse cambios masivos fundamentalmente en moneda, precios y consumo, entre otros.
- c) Katona une la concepción gestaltista de la economía con un enfoque energista en su idea de los umbrales, ligada a la idea de las modificaciones bruscas.
Cuando admite por ejemplo que existe una estructura favorable al alza de precios que resiste cierto tiempo los movimientos contrarios y después se hunde, subraya que si la intensidad de una tendencia a la baja supera un cierto umbral se invierte esta tendencia.
- d) La relativa estabilidad de la estructura y la consideración extensa posibilita el uso de métodos ligados a la estadística: sondeos intensivos con utilización de individuos representativos.
La utilidad de los "surveys" dependerá de la bondad del muestreo, permitiendo emplear grupos relativamente pequeños.

2.2.4.- La Escuela Francesa

Representada fundamentalmente por Reynaud, en sus obras "Economie politique et psychologie expérimentale" (1946), "Cours d'économie politique destiné à la préparation aux affaires" (1958) y "Economie généralisée et seuils de croissance" (1962), partiendo de la idea de energía mental.

Está en la línea de autores como Fichte, que ya defendía la utilidad explicativa de la idea de energía mental o Spearman, que en "The abilities of man" (1927) señala la energía mental como actividad psíquica con manifestaciones muy diversas de un substrato único, una realidad común que él denomina el factor general G, que conforma inteligencia, voluntad o sensibilidad. Se discute la naturaleza de esa energía, pero los hechos parecen apuntar a que en concordancia con la hipótesis, todo espíritu tendería a conservar su rendimiento total simultáneo en amplitud si bien no en su naturaleza.

Los tests muestran que una determinada fuerza mental se divide en distintas operaciones psicológicas, determinando el diverso grado de rendimiento de las diferentes facultades del individuo. Existe, según estos autores, elección entre las diversas actitudes económicas.

Pierre Janet muestra cómo actúan las energías mentales según su grado de concentración, así como la existencia de una jerarquía comportamental: las conductas simples (la actividad refleja, las conductas habituales o las de imitación), consumirán poca energía mental y las sitúa en la zona inferior de la jerarquía; las conductas que requieren iniciativa y razonamiento provocan, en cambio, mucha tensión mental y consumo de energía.

Vemos que las conductas racionales que darían pie al cálculo económico aludido anteriormente, son mucho menos frecuentes que las conductas parcialmente racionales.

Janet distingue dos aspectos de la energía mental:

- a) la fuerza psicológica sería el potencial psicológico, una reserva de la que el individuo se surte.
- b) la tensión psicológica, resultante de la aplicación de esa energía a una unidad comportamental concreta.

El nivel jerárquico del acto vendrá determinado por el grado de concentración.

Como siempre existe un cierto equilibrio entre fuerza y tensión, un individuo de escasa fuerza psicológica podrá realizar actos de alta tensión, pero no podrá permanecer mucho tiempo en ese nivel alto.

Esto permitirá estudiar la economía desde esta perspectiva: la energía mental dedicada a la actividad económica mediría el grado de dinamismo económico.

Hay que notar que se trata de un concepto más amplio que el de trabajo en la concepción liberal o socialista, como vínculo entre factor humano y riqueza.

Así para Marx el trabajo es causa del valor y del progreso.

El encuadre aparece más amplio, en el sentido de que la visión economicista deviene económica. El trabajo será una forma importante, pero ni mucho menos la única, de gasto de energía humana. Tendrán un papel fundamental la producción, el consumo, o la distribución de la riqueza, pero ni la satisfacción de las necesidades ni la lucha de los grupos de presión se consideran trabajo.

Evidentemente la energía consumida es fisiológica al tiempo que psicológica, pero cuanto más calificada es una actividad, mayor peso relativo representa el gasto.

A largo plazo el nivel mental determina por tanto el progreso, tendencia que se acentúa en una era de marcada evolución tecnológica.

De esta forma la tendencia energista ha tratado de estudiar la energía mental como factor explicativo del desarrollo económico.

Ello permite introducir indicadores en el terreno cualitativo del factor humano, que cobra un protagonismo creciente.

2.3.- ALGUNAS APORTACIONES DE LA PSICOLOGIA ECONOMICA

Empiezan a utilizarse sistemáticamente métodos y técnicas de la psicología y de la economía, en estudios interdisciplinarios.

Así los tests, cuestionarios, entrevistas, experimentos de laboratorio y estadísticas, son utilizados indistintamente por economistas y psicólogos, a menudo en colaboración.

Así el Instituto Nacional de Estudios Demográficos, estudia en Francia, mediante tests psicológicos, la distribución de las capacidades según regiones y oficios.

La UNESCO por ejemplo, compara datos económicos y psicológicos en trabajos como "El racismo ante la ciencia", donde se concluye que existen aptitudes potenciales equivalentes al desarrollo económico, que se hacen efectivas cuando existe educación y actitudes apropiadas frente al trabajo.

Empieza a parecer conveniente tratar de elaborar una metodología propia que tenga en cuenta las dos ciencias.

El desarrollo del trabajo en equipo no ha hecho sino potenciar esta tendencia. Tanto si se trata de equipos que trabajan en el diseño de políticas económicas para países en vía de desarrollo como en cuestiones microeconómicas, como distribución de tareas, horarios, campañas publicitarias, etc., las aportaciones de las dos disciplinas es cada vez más necesaria.

A menudo los trabajos de los psicólogos, suelen considerarse (tanto más cuanto mayor atraso) como un bien de lujo, en relación a los de otros científicos.

Por otro lado la fusión es difícil y el dominio de los cuantitativistas prácticamente una constante.

En los casos en que los equipos han estado más equilibrados, parece que se ha dado un mayor progreso.

Dos ejemplos serian:

Los trabajos del Survey Research Center de la Universidad de Michigan, bajo la dirección de G. Katona, desarrollando técnicas y método para medir las actitudes económicas.

Los surveys consisten en entrevistas intensivas, profundas, detalladas, efectuadas sobre muestras pequeñas pero representativas de la población.

Se realizan sondeos previos para confeccionar los cuestionarios definitivos con una base sólida.

Se mejoran los sondeos clásicos mediante el uso de las aportaciones de la psicología, lo que permite interpretar los resultados.

Así por ejemplo, numerosos estudios han demostrado que el tipo de respuesta dicotómica "sí" o "no", no es pertinente para muchas cuestiones relevantes.

Por ello no basta que las preguntas sean adecuadas, sino que no deben contaminar los resultados, por ejemplo influyendo sobre la respuesta.

No es igual que una pregunta sea aislada o forme parte de una serie destinada a evaluar el tema.

Katona sostiene que para evaluar las respuestas económicas de los individuos debe conocerse su personalidad económica, el nivel y origen de sus ingresos, así como sus actitudes ante la inflación y la depresión.

La entrevista debe permitir al individuo expresarse completamente así como eliminar malentendidos.

El Instituto Francés de Opinión Pública podría ser un segundo ejemplo. Bajo la dirección de J. Stoetzel, especialista en temas de opinión, ha realizado aportaciones psicológicas a las encuestas económicas. Para Stoetzel, la opinión es una actividad evaluadora. Establece escalas de intensidad para medir los valores de los individuos.

En un intento por conciliar las visiones interna y externa, Stoetzel ha comparado las fluctuaciones del costo subjetivo de la vida, tal como es percibido por los sujetos, con el costo de la vida objetivo, tal y como muestran los índices de precios. Para conciliar extensión y profundidad, Stoetzel propone que en la preparación del cuestionario intervengan los casos profundos y detallados, mediante entrevistas intensivas, que suministrarán las hipótesis de trabajo, a partir de los que establecer el cuestionario.

Una encuesta piloto acerca de uno o dos centenares de sujetos permitirá verificar el valor del cuestionario desde una doble perspectiva:

- a) contemplar la totalidad de las respuestas posibles, en el caso de entrevistas demasiado limitadas.
- b) adoptar cuestionarios que incluyan preguntas con una igual significación para todos los sujetos.

Criterio este que en la práctica es muy difícil de respetar, dado que las actividades económicas están muy relacionadas con las emociones.

Además de perfeccionar la metodología existente, la psicología económica ha desarrollado procedimientos propios. Veamos algunos ejemplos:

2.3.1.- Tests coyunturales

Iniciados, entre otros, por el Instituto Nacional de Estadísticas y Estudios Económicos de París a partir de 1949, perfeccionados por André Piatier, después por el Instituto de Coyuntura de Munich, la Unión Italiana de Cámaras de Comercio y otros.

El test coyuntural presenta los resultados mediante signos (+ para indicar un alza, = estabilidad y - una disminución).

Luego se toman en cuenta los distintos tipos de signos, obteniéndose un resultado global.

Así una encuesta sobre expectativas de producción que arrojara un resultado del tipo: + 15 % = 65 % - 20 %, indicaría la previsión de una cierta estabilidad.

Pese a lo que podría pensarse a priori, el carácter global y cualitativo de las preguntas es compatible con una mayor sinceridad en las respuestas, pues sus características favorecen la espontaneidad.

Otra ventaja es la facilidad de aplicación, que posibilita la obtención de dos tipos de datos:

- a) Respecto al presente, de forma rápida y sugerente pues se incluyen juicios de los sujetos económicos.
- b) Respecto a las previsiones de futuro a corto plazo, en un mayor grado todavía: se obtienen no sólo indicaciones sobre el clima psicológico sectorial, sino también sobre las decisiones con él relacionadas (nivel de consumo, inversión, precios, et.).

2.3.2.- Indicadores de dinamismo

Se usan desde 1961 y pretenden cuantificar este factor de una forma relativamente simple.

Los psicólogos (sociales sobre todo) se han interesado en la búsqueda de indicadores cualitativos.

Basta recordar las escalas de Festinger, Lasswell, Lazarsfeld, Thurstone, Likert, Osgood, Guttman, etc.

Los indicadores de dinamismo serán una síntesis ponderada de tres tipos de energía mental:

- a) potencial (equivalente a la fuerza de Janet), en relación con la inteligencia general.
- b) movilizable, surgida de aptitudes efectivamente educadas.
- c) movilizada para la efectividad económica. Requiere la voluntad. Hay que notar que no se trata de medidas directas como los índices económicos, sino evaluaciones cualitativas indirectas. Las cifras obtenidas clasifican, pero no miden. Posibilitarán pues escalas ordinales. Es decir una puntuación doble no significa que la característica asociada se posea en grado doble.

Este es un punto que no hay que perder de vista cuando consideramos los resultados.

Las puntuaciones suelen no obstante indicar tipos de comportamiento.

Los indicadores pueden referirse a diversos aspectos de la actividad económica.

Por ejemplo, para la producción el rasgo a) es captado por preguntas que reflejan el nivel de inteligencia y apertura del empresario: la historia empresarial, incluyendo la forma en que ha superado las crisis o la tasa de crecimiento comparativo en relación a otras empresas del ramo, entre otras.

El rasgo b) se captará mediante preguntas acerca de problemas técnicos o comerciales o bien de innovaciones generales, aunque no afecten directamente a la empresa.

El rasgo c) establecerá el grado de interés del empresario. La profesión devendrá carga, rutina, vocación, entusiasmo, según los casos.

Se establece para cada rasgo, un cuadro de comprobación con cuatro coeficientes para los dos primeros rasgos y cinco para el tercero. Así para el segundo rasgo se tendría una escala del tipo:

- a) Conocimientos técnicos, comerciales y económicos insuficientes. Respuestas pobres a problemas actuales.
Coeficiente 0,5.
- b) Información suficiente en ciertas áreas e insuficiente en otras, con equilibrio entre ambas.
Coeficiente 1.
- c) Información bastante buena. Lagunas limitadas.
Coeficiente 1,5.
- d) Información satisfactoria, abierta a las novedades.
Coeficiente 2.

La nota máxima es 2 para los dos primeros rasgos y 2,5 para el tercero, cuya mayor importancia señalan las investigaciones previas.

El pequeño número de coeficientes posibles facilita los resultados (el producto de los máximos posibles no puede exceder de 10).

Con el tiempo los cuestionarios se van perfeccionando, pero hay que tratar de considerar el coste de la información adicional (introducción de notas intermedias, encuestadores más experimentados, etc.).

Los resultados son sumamente interesantes de cara a la política económica, pues permitirán incidir en aquellos rasgos que requieran ser potenciados.

Otro ejemplo que cita Reynaud es el referente al consumo.

Se consideran:

- a) el equilibrio del presupuesto individual y su composición indicarán el grado de racionalidad del sujeto.
- b) la educación económica se dirigirá al conocimiento de los productos y los precios.
- c) las actitudes ante el bienestar abarcarán desde una relativa indiferencia hasta una tensión extrema.

Como en el caso anterior las dos primeras series incluyen cuatro notas posibles y la tercera, cinco. El producto máximo es también 10.

Estos índices permiten comprobar que globalmente el dinamismo del consumo es débil en los países donde aún no se han desarrollado las necesidades, que se encuentran en un modo de vida tradicional.

En los países desarrollados estas necesidades se incrementan mucho (en opinión de bastantes autores de forma desmesurada e irracional), de modo distinto según sectores.

Aquí las investigaciones del laboratorio económico de Estrasburgo muestran como las causas de insuficiente dinamismo varían mucho según países y sectores.

Por ejemplo en Túnez la falta de educación económica puede ser determinante, mientras que en Portugal y Grecia existen grandes diferencias de actitudes frente al trabajo según profesiones y regiones.

Finalmente parece concluirse que existe un paralelismo entre el dinamismo de la producción y el del consumo en el comportamiento económico. Los individuos más dinámicos ahorran poco, lo que se explica, pues producción y consumo son la manifestación de una misma energía mental característica de la personalidad. La aportación de Reynaud ha continuado en su intento de una síntesis. Del lado de la psicología se busca integrar los nuevos conocimientos. Así el concepto de energía mental en la línea gestalista de carácter estructural, las inhibiciones o los estímulos de esa energía, a menudo inconsciente en la línea psicoanalítica y el comportamiento reflejo en la línea conductista.

Del lado de la economía la síntesis de los sistemas (sobre todo liberalismo y socialismo) aparece en el uso del fondo común que se considera la base de la economía generalizada.

Es un camino difícil por novedoso, sobre todo en su aplicación. Reynaud elabora tres conceptos básicos:

2.3.3.- El nivel mental

Propugna introducir esta variable, que considera esencial, en los modelos econométricos.

Efectúa una digresión que comentamos por su actualidad un cuarto de siglo después:

Frente a las previsiones de muchos economistas, que apoyándose en datos puramente cuantitativos, apuntan hacia una agravación de las huelgas en Alemania occidental ante una posible

migración de Alemania oriental, sostiene que en realidad dependerá del nivel de comportamiento de los emigrados. Si se tratara de personal cualificado o cualificable a corto plazo absorbería huelgas en lugar de crearlas. Esto es lo que efectivamente se comprobó.

Análogamente en relación a las medidas inflacionistas se comprueba que según los medios donde penetra la moneda recién creada pueden darse tanto precios al alza (si se subvenciona a consumidores poco racionales), como precios estables a la baja (si los nuevos recursos van a productores que aumentan más su producción en relación a la cantidad de moneda emitida).

Trata de buscar reglas generales apoyándose en una tipología simplificada de los comportamientos distinguiendo entre niveles bajos o irreflexivos, niveles altos o reflexivos y niveles medios o semirreflexivos.

Cada tipo obedece a leyes distintas:

a) Los individuos de niveles bajos (por ejemplo los que se dejan influir mucho por una publicidad de sugestión y no de razonamiento), están muy determinados por el ambiente. Las escuelas pavloviana o watsoniana han mostrado cómo actúan estos estímulos sobre el sistema nervioso cuando la personalidad es inexistente, no está formada o se encuentra relajada.

Las condiciones en que actúen estos estímulos son esenciales para determinar los automatismos conductuales, que pueden llegar al puro acto reflejo.

Estas condiciones son fundamentalmente:

1. la repetición, que crea reflejos condicionados, como demostró Pavlov desde sus primeros trabajos con perros a los que presentaba repetidamente un estímulo luminoso o acústico (estímulo condicionado) coincidente con la presentación de alimento (estímulo incondicionado).

Retirado éste, la sola emisión de aquel provocaba secreción de jugo gástrico. Es lo que hoy llamamos aprendizaje por condicionamiento clásico o por asociación.

La Psicología del Consumidor ha estudiado, sobretodo en los últimos veinticinco años, aspectos tales como la lealtad a una marca o la aceptación de innovaciones. Pero quizás el auge más espectacular se ha dado en el estudio de las técnicas relacionadas con la influencia en las decisiones del consumidor. La publicidad científica estudia los reflejos de compra provocados por la repetición de un eslogan (algunos ya forman parte de la cultura popular, como las canciones sobre las que se vehiculan) que, pese a que las condiciones sean distintas de las de los experimentos de Pavlov, sigue las mismas reglas, sobretodo si el público es poco racional o está distendido (ante el televisor, por ejemplo).

2. La intensidad, que aumenta su eficacia, como también había demostrado Pavlov cuando la fuerza de la excitación era más intensa.

Siguiendo el ejemplo publicitario, la intensidad podrá materializarse objetivamente a través del tamaño general, color, tipo de letra (Engel, Kollat y Blackwell, 1973), duración, luminosidad del anuncio o subjetivamente, mediante el tono en que se emite el mensaje.

La cifra, puede producir un efecto sugestivo y también racional. Recuérdese el efecto subjetivo de inhibición que produce un precio redondo, por lo que los comerciantes sustituyen el precio 100 por el de 99, o en sentido contrario el papel impulsor de ciertos conceptos como el representado por palabras como oferta, promoción, liquidación, oportunidad, etc.

3. La claridad asociada al carácter simple de la señal emitida: cuanto mayor es la repetición mayor debe ser la

simplificación, lo que no deja de ser preocupante para el receptor.

Pese a conocerse bastante los mecanismos de este tipo de comportamiento, las conductas humanas raramente responden a este esquema.

Estudios recientes parecen demostrar que el tema está lejos de poder ser reducido a unas pocas variables.

Además influyen factores como la credibilidad de la fuente, (Rosenbaum y Levin 1969), la aparición de temor o ansiedad (Winters 1974), (Rogers y Mewborn 1976), el juicio que se va a emitir (Hamilton y Fallot 1974), procesos de atribución (Kelley 1973), (Arkin y Duval 1975) (Monson y Snyder 1977), atención a tipos de conducta con mayores posibilidades de aportar la información que uno desea (Kelley 1974), importancia de las primeras impresiones o efecto de primacía (Kaplan 1975) o vulnerabilidad del receptor (Janis y Field 1956), entre otros.

- b) Los individuos de niveles altos, de tipo más reflexivo, se acercarán más al homo oeconomicus teórico.

Efectuarían cálculos económicos buscando maximizar su satisfacción y minimizando su gasto, dado un objetivo de interés material inmediato.

A pesar de todo no se corresponden con el esquema clásico, pues suelen tener otros móviles aparte del interés material y de hecho, cuanto más alto es el nivel de desarrollo de un individuo más suele ampliar su punto de vista en una línea ética y social.

Los empresarios con alto dinamismo suelen considerar conceptos como servicio o interés general.

- c) Los individuos de niveles intermedios, de tipo semirreflexivo, son probablemente los más frecuentes.

Nos movemos en un continuum entre los dos extremos anteriores. Ahora bien, el nivel de energía gastada y el nivel que ella permite alcanzar es sólo una parte del problema. La energía es discontinua, de acuerdo con el principio de los quanta, lo que lleva al tema de:

2.3.4.- Los puntos críticos y los umbrales

Cuando las modificaciones en los fenómenos económicos superan un cierto grado se notan cambios bruscos en los mecanismos observados: bien en la amplitud de los efectos o en el sentido de la relación entre los fenómenos.

La economía se ha ocupado de los umbrales tangibles: el punto muerto sería un caso típico.

Sin embargo, existe una red de umbrales donde se combinan las limitaciones económicas con las psicológicas.

Habrà por tanto que considerar, no sólo el umbral económico (los salarios no podrán ser a largo plazo superiores a la productividad), sino el psicológico (no podrán ser inferiores a los que sean percibidos como absolutamente mínimos). La política económica deberá considerar el margen entre ambos umbrales.

Las causas de los umbrales psicológicos estriban en que los comportamientos semirreflexivos operan ampliamente, mostrando bruscos cambios. La política monetaria ha mostrado estas opciones sin matices de la opinión pública que da o rehusa su confianza, como en las elecciones políticas.

El optimismo o pesimismo respecto al porvenir de la moneda suelen ser masivos y sin matices.

Se distinguen en economía dos tipos de umbrales económicos en analogía con los umbrales de la psicología de las percepciones:

- a) De ruptura (absolutos en la psicología): por debajo de una intensidad límite ya no se percibe el estímulo.

- b) De ajuste (diferenciales en la psicología): el estímulo debe alcanzar cierto nivel para que se perciba, para un individuo dado.

El umbral de ruptura implica una modificación total de la estructura mental con la que se consideran los hechos económicos. Un ejemplo típico sería el estudio de las recesiones: inmediatamente antes de las crisis el público es optimista.

Pero también las autoridades y los científicos. Como acertadamente recuerda Maurice Niveau, no podemos resistirnos a recordar uno de los más contundentes ejemplos en la historia económica contemporánea: a principios de octubre de 1929 el presidente del Banco de la Reserva Federal en Nueva York, C.E. Mitchel declara que la situación industrial en Estados Unidos es completamente sana y que nada puede parar el alza de las cotizaciones de la Bolsa. El día 15 de octubre declara: "las cotizaciones tienen una base sana dada la prosperidad del país". Ese mismo día el profesor Irving Fisher declara: "las cotizaciones de la Bolsa han alcanzado un alto nivel permanente (...) espero ver la Bolsa mucho más alta que hoy, dentro de unos meses". No había, desde luego, forma más contundente de equivocarse.

A pesar de su brutalidad el desastre llegó por etapas, ya que desde principios de octubre se manifestaron signos precursores de la baja.

Pero el 24 de octubre estalla el pánico con una oferta de papel de 12.894.650 acciones para una demanda prácticamente nula. El martes 29 de octubre es el día más desastroso que haya conocido jamás la Bolsa de Nueva York. Se ofrecen a la venta 33 millones de títulos.

La sociedad Económica de Harvard que había predicho una recesión desde comienzos de 1929, se mostró más optimista a propósito del crack.

El 2 de noviembre afirma que "la actual recesión de la Bolsa y los negocios no es signo precursor de una depresión".

El 10 de noviembre: "una depresión tan seria como la de 1920-21 parece improbable".

El 21 de diciembre "la recuperación tendrá lugar en primavera y se consolidará aún más en otoño.

El 1 de marzo de 1930: "la actividad industrial, a juzgar por las depresiones anteriores, se halla ahora, y de forma definitiva, en el camino de la recuperación".

Y así hasta el comunicado final de 31 de octubre ;de 1931!: "la estabilización es netamente posible al nivel actual de la depresión", tras lo cual la Sociedad fue disuelta.

Este ha sido sin duda uno de los ejemplos más brutales de la moderna historia económica, en los que se ha apreciado como actúan incontrolados los componentes de irracionalidad y de emotividad.

El factor psicológico actúa como un multiplicador del desequilibrio.

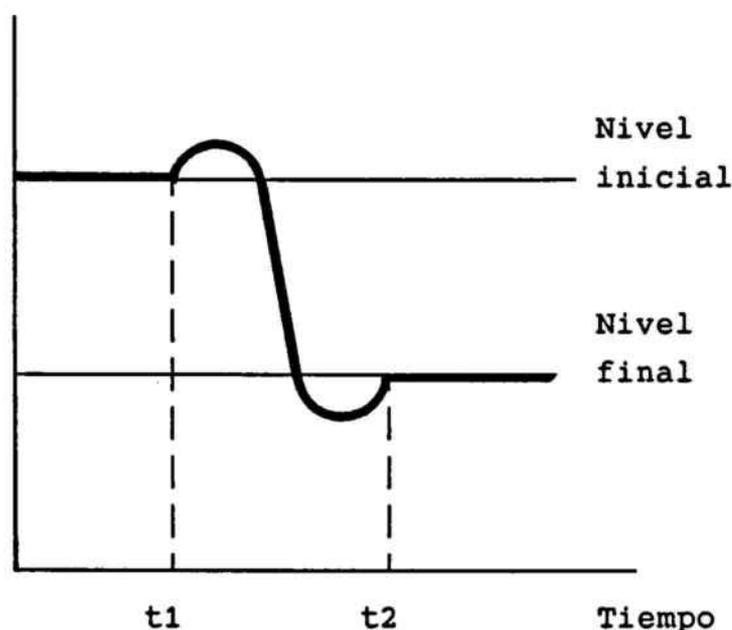
En cambio la superación de los umbrales de ajuste conduce a una mejora de las opiniones sobre la situación que puede ser rápida pero en la que no se dan los desórdenes psicológicos anteriormente comentados.

Así las bajas de pedidos registrados en el momento de las recesiones modernas son bastante débiles para engendrar umbrales de ajuste antes que umbrales de ruptura.

Se estudia el fenómeno aparentemente paradójico de remolino de la producción durante un período de recesión, ejemplificado en el gráfico de la página siguiente, en el cual t_1 es el momento inicial de la recesión y t_2 el final. Aquí estaríamos en el caso de la superación de un umbral de ajuste.

Los integrantes de las empresas tratan de reaccionar ante la baja actividad percibida, en una sobrecompensación que marcará el inicio de la recesión con un incremento de producción, actividad artificial que agravará la depresión.

Producción



Se estudian por ejemplo en la economía sectorial alsaciana las estadísticas de la recesión de 1952-53 que señalan claramente este fenómeno.

Los efectos de la existencia de los umbrales afectan a la política económica, pues restringen las curvas de oferta y demanda, que operan dentro del margen permitido por las restricciones y solamente ciertas técnicas, fundamentalmente psicológicas permitirán la ampliación de este margen.

Se revisa pues la noción del equilibrio walrasiano basado en las cantidades y precios que proporcionaban una satisfacción máxima para un nivel determinado de renta en libre competencia, ampliándola a la de equilibrio total que trata de mantener asimismo las tensiones psicológicas por debajo de los umbrales donde devienen perturbadoras. Es un equilibrio en crecimiento, entre umbrales de tendencia ascendente tanto en rentas como en producción.

A los responsables de la política económica les interesará obtener información sobre los umbrales psicológicos mediante sondeos de opinión.

2.3.5.- La imagen corporativa

Reynaud habla de imágenes motoras para referirse al término 'corporate image', pero preferimos mantener esta última acepción. En el ámbito económico es necesario que, además de la representación teórica de un objetivo, se comprometa en la acción la personalidad, y no solamente en el plano intelectual sino también afectivo.

En la línea teórica periférica de James, autores como Betcherev asimilan la emoción con la mímica emotiva, produciendo ésta en animales sin el concurso de actividad psíquica, apuntando hacia la existencia de reflejos afectivos vinculados con la fisiología.

Pero ya Gemelli demuestra que las emociones son psicofisiológicas y que procesos psíquicos como los recuerdos o las imágenes son susceptibles de suscitar comportamientos emocionales en donde el componente psicológico es secundario.

Así la representación que un sujeto hace de su trabajo y de su empresa está cargada de valor afectivo y constituye una base funcional de la economía. Esta imagen confiere al sujeto su estatus psicológico.

Puede conocerse mediante encuestas, la idea que de la empresa tienen: el personal, los clientes, acreedores, etc.

Se puede estudiar asimismo cual es la imagen que se quiere dar de la empresa.

Podrá escogerse la modernidad, la calidad, el servicio al cliente, una mentalidad social, libertad, iniciativa, espíritu competitivo, liderazgo, etc.

Los anuncios empresariales nos muestran abundantes ejemplos de tentativas de comunicar estas imágenes mediante eslogans (a la

vanguardia del sector, la calidad nuestra razón de ser, voluntad de servicio, contribuimos a mejorar el entorno, siéntase libre con, hemos sido los primeros en y ahora presentamos el nuevo modelo de, luchamos para, somos los mejores, respectivamente, por ejemplo).

Esta imagen se difundirá de acuerdo con los supuestos que veíamos anteriormente, y si está correctamente concebida y difundida, estimulará a los individuos a integrarse en el sentido propuesto por la empresa.

Estas imágenes sirven a las empresas tanto en su ámbito interno como externo y a la comunidad e incluso al país, sobretodo en su comienzo, en el plano doctrinal.

Pero a menudo las ideologías, por su carácter simplista pueden hacer perder terreno (en Alemania el nacional-socialismo fue capaz en sus comienzos de absorber una huelga de seis millones de personas, para después arrastrarles junto con muchas más a uno de los mayores horrores de la humanidad).

2.4.- HACIA UNA NUEVA TEORIA ECONOMICA

2.4.1.- Teoría del consumo

Vimos como tradicionalmente los economistas consideraban las necesidades como el dato motivador de las elecciones, fundamentalmente a través del marginalismo y la ley de Gossen.

Estudian la intensidad de las necesidades, sus relaciones de complementariedad o sustitución.

Se plantea ahora la necesidad del estudio de la intensidad subjetiva de las necesidades, así como el contexto que condiciona su formación, desarrollo o desaparición.

El nivel del comportamiento añade una tercera dimensión a la intensidad y extensión de la necesidad walrasiana. Debe integrarse la personalidad con la necesidad, pues esta no tiene la

misma intensidad ni la misma extensión a nivel racional que a nivel irracional.

Las encuestas deberán pues tener esta integración en cuenta, lo que se manifestará a través de la persistencia y la coherencia. El conductismo empírico fisiológico ha suministrado abundantes datos: Fechner ya demostró que la excitación nerviosa no era proporcional a la intensidad del estímulo para valores medios, sino a su logaritmo.

Pavlov medía necesidades-reflejos por el volumen de jugo gástrico emitido.

Reinold Noyes en su "Economic Man" estudia también índices fisiológicos para medir necesidades, sobre todo las más próximas al terreno fisiológico.

El gestaltismo hemos visto también que contribuye a conocer y medir necesidades mediante encuestas detalladas y estructuradas realizadas en profundidad sobre muestras representativas.

Las curvas de opinión aportarán información psicosocial: por ejemplo en forma de J positivas, mostrarán que un número relativamente grande de sujetos experimentan la necesidad en muy alto grado, indicando un desequilibrio en la situación económica, o la existencia de un sector particularmente dinámico en expansión. En forma de U invertida, de campana de Gauss, corresponderán a una situación normal. En forma de doble pico, sugerirán el carácter heterogéneo de una población, etc.

El psicoanálisis se ha ocupado fundamentalmente de la motivación inconsciente, a través de la psicología profunda.

Así un bien relacionado con una idea determinada, estará en relación con las otras necesidades conectadas con esa idea.

Habrà sustitución o acumulación entre necesidades de la misma categoría.

Aquí hay que constatar las dificultades que presenta el paradigma psicoanalítico en orden a su aceptación generalizada por la comunidad científica establecida.

Las teorías energistas intentan sintetizar las tendencias anteriores, considerando la necesidad como un estado de tensión psicofisiológica susceptible de movilizar energía nerviosa dependiendo de la personalidad en su conjunto.

Consideran la energía mental, el grado de educación y las actitudes respecto al bienestar. Sostienen que cuanto más fuerte sea la personalidad más estables y definidas serán las necesidades.

Subrayan el carácter impreciso de las curvas de consumo para niveles bajos de conducta.

2.4.2.- La teoría del valor

Es básica en la economía, pues se pregunta acerca del valor de los bienes, para explicar el funcionamiento del sistema.

Tradicionalmente se han incluido en la economía los bienes y servicios que se han considerado tenían un valor.

La economía como ciencia de lo escaso, no se ha ocupado pues de bienes abundantes.

Y esta sería una primera constatación: esta consideración está lejos de ser definida en el espacio ni en el tiempo.

Bienes como el aire o el agua para citar dos casos vitales, distan hoy mucho de tener la misma consideración que antaño.

La teoría adoptada condicionará grandemente la orientación tanto teórica como aplicada de la economía.

Por eso es sorprendente constatar que sólo muy recientemente los economistas han considerado los estudios psicológicos sobre la opinión, ya que el valor es la importancia atribuida a un bien o servicio en la vida económica, o para decirlo de otro modo, es en el fondo la opinión respecto a ese bien o servicio. Desde esta perspectiva del valor-opinión, el valor sería considerado en función de los grupos económicos.

Así el valor-trabajo corresponderá a la mentalidad del obrero que se atribuirá la creación del valor del bien.

La utilidad marginal en relación con la escasez, corresponderá a la mentalidad del consumidor y del comerciante.

Claro está que el obrero anterior, en tanto que consumidor, adoptará esta última postura.

El coste de producción manifestará la mentalidad del empresario, que considerará además del trabajo, otros elementos de coste entre los que naturalmente incluirá el coste de oportunidad de su trabajo y del capital invertido.

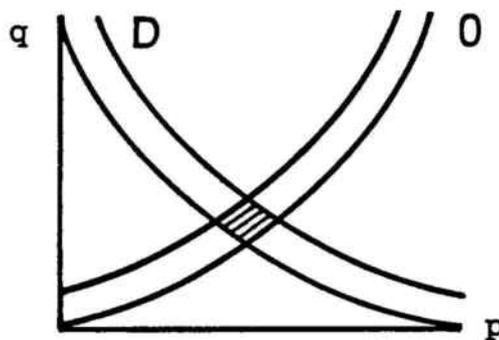
El valor final será la resultante de estas fuerzas, ya que ningún grupo domina como para imponer totalmente sus ideas.

La flexibilidad del valor está limitada por los umbrales psicológicos.

2.4.3.- Teoría de los precios

En un régimen de concurrencia, el precio se forma en la intersección de las curvas de oferta y demanda, siempre que los sujetos formulen sus elecciones de forma clara y precisa, pues en ese caso las cantidades ofertadas y demandadas están bien determinadas, dan lugar a líneas y su intersección es un precio.

Pero si los individuos son parcialmente reflexivos, lo que se dará es más una zona o banda que una línea como en el gráfico:



El punto deviene así un cuadrilátero, dentro de cuya área el precio se determinará por circunstancias ambientales.

A menudo se afirma que lo que importa en definitiva es el precio efectivamente adoptado, sosteniendo que el proceso por el que se ha llegado a ese precio factual es meramente accidental. Ello excluye la comprensión del proceso mismo imposibilitando el análisis de las posibilidades actuales de alzas y bajas.

Las herramientas de que dispone el análisis psicológico comportamental van progresando con el tiempo.

Las observaciones demuestran que en el sistema económico existe una gran desigualdad de racionalidad de las empresas, en función de los sectores.

Así por ejemplo, en un proceso manufacturero las empresas suelen intervenir en orden de racionalidad decreciente. En cada estadio el vendedor es usualmente más poderoso y está mejor informado que el comprador. Este tipo de estructura psicosociológica favorece la relativa estabilidad del mercado.

En cambio en aquellos circuitos en donde se encuentra primero el agricultor o la pequeña empresa poco concentrados y luego las grandes corporaciones es más difícil mantener un equilibrio, lo que favorece la reglamentación del mercado para contrarrestar el dominio de los compradores sobre los vendedores.

Vemos pues como el nivel comportamental sea individual o grupal constituye un factor importante en la formación de precios, que amplía las teorías monopolísticas y de mercado imperfecto.

2.4.4.- Teoría monetaria

Es uno de los ámbitos donde se ha utilizado antes la psicología. Así frente a los cuantitativistas que como Irving Fisher sostenían que el valor de la unidad monetaria estaba determinado por la masa monetaria y su velocidad de circulación, autores como Aftalion o Von Wieser consideraban factores psicológicos como la confianza del público, si bien no recurren a la psicología, sino que usan el sentido común apoyado en la estadística.

Sociólogos como Durkheim o Simiand tratan también de la confianza. Este último compara la primitiva confianza en el oro, considerado como fetiche, con la moderna confianza (que todavía sobrevive hoy) en el oro, que constituye una creencia social. Las encuestas revelan que la mayoría de la gente todavía cree que detrás del dinero hay algo más que la cantidad de bienes y servicios producidos por la comunidad.

El poder social atribuido al dinero varía en el espacio y en el tiempo. El valor de la moneda depende, en su componente no reflexivo, de las leyes del comportamiento irracional, ligado a la satisfacción de las necesidades de forma clara, intensa y repetida. El cálculo económico se agrega para sostener su valor.

Mientras hay confianza las estructuras mentales se muestran estables. Si se dan acontecimientos capaces de modificar esas estructuras, se pasa a otro tipo de mentalidades.

Autores como Aujac o Sampedro han señalado como la mentalidad inflacionaria está ligada con el dinamismo de los grupos implicados. En la medida en que el consumidor es menos poderoso que los productores y los asalariados, la inflación es una fácil salida.

Como ha señalado entre otros P. Dieterlen, además ciertos sujetos, normalmente empresarios racionales, poseen capacidad de anticipar precoz y marcadamente las futuras alzas (elasticidad de anticipación).

Las diferencias entre elasticidad de anticipación en función de la categoría social, son mayores en países en vías de desarrollo, pues los niveles mentales varían también más que en los países avanzados. Así lo señala por ejemplo Hoang Long Dien en "L'inflation en Asie du Sud-Est".

2.4.5.- La Teoría del desarrollo

Tradicionalmente se pensaba que bastaba con distribuir capita-

les para promover el desarrollo.

Se ha tardado mucho tiempo en advertir que los recursos materiales requieren recursos humanos para utilizarlos.

Se ha insistido luego en la cooperación técnica, que se ha encontrado con resistencias autóctonas debidas a la falta de confianza motivada por la dilatada experiencia colonial.

Otras veces los expertos no colaboran suficientemente.

Autores como Le Bret, partidarios de un humanismo en economía han señalado la tipología demasiado frecuente del "experto turista" que trata los problemas superficialmente o del "experto superespecialista", que carece de la necesaria visión global, integradora. Actualmente se tiende a poner el acento en la formación de especialistas autóctonos.

Higgins (1970) concede una importancia relevante a la educación, a la que dedica un capítulo en su "Desarrollo Económico" en el que repasa las aportaciones anteriores.

Autores como Galbraith y Baran coinciden en señalar la importancia de la estructura de la inversión así como la fabulosa infrautilización de los potenciales (sobre todo humanos) que se da en las economías modernas.

La ley de Wagner, según la cual a medida que las sociedades se desarrollan, crecen las necesidades públicas en todos los niveles de la Administración - estatal, regional y local - con la consiguiente mayor prestación de servicios públicos, no parece cumplirse, al menos en la formulación que Wagner hizo a finales del pasado siglo en su Finanzwissenschaft. Tal ley fue contemplada a principio de siglo como un instrumento para medir el grado de socialización de un país.

La riqueza social no puede medirse exclusivamente por el número de automóviles o electrodomésticos. La inversión en educación, sanidad y calidad de vida son preferentes (Galbraith).

En la "Sociedad Opulenta" termina el autor con estos párrafos: "...la demanda fundamental será de capacidad, inteligencia y

educación. Ello se comprobará no tanto por la eficacia de nuestra inversión material como por la de nuestra inversión en hombres"...

"Si no hubiese podido resolver el problema de la producción de bienes, el hombre habría seguido sometido a la más antigua y penosa de sus desventuras. Pero no darnos cuenta de lo que hemos resuelto y, por lo tanto no acudir a realizar la tarea siguiente, tendría un carácter tan trágico como aquella".

Pensamos como Estapé que si Galbraith constituye una excepción en el mundo de los economistas de su época, esto no es ninguna alabanza para la profesión.

McClelland, en "La Sociedad Ambiciosa", estudia los factores psicológicos del desarrollo. Repasa algunas tipologías interpretativas del desarrollo. Así las generales como las de Spengler y Toynbee, las económicas desde Adam Smith a Marx y las psicológicas y sociológicas como las de Max Weber, Rostow (1952), Lewis (1955) o Parsons.

Sostiene la tesis de que el móvil del logro, concepto psicológico, es en parte responsable del desarrollo económico.

Recuerda que es un hecho que Freud derribó de una vez por todas (excepto quizás de la mente de los economistas teóricos) la idea de que los móviles son racionales o se les puede inferir racionalmente de las acciones.

Estudia entre otras cuestiones el rol empresarial, en donde intervienen cuestiones tan psicológicas como la percepción del éxito.

También la influencia del protestantismo en el desarrollo económico, valores religiosos, prácticas de crianza infantil (el aprendizaje es uno de los campos de estudio más importantes en la psicología), movilidad social, móviles y actitudes de los gerentes.

Se incrementan las variables psicosociológicas consideradas, lo que a menudo cuestiona algunos fundamentos económicos establecidos.

Gunnar Myrdal en "Teoría económica y países subdesarrollados" sostiene que la teoría económica general deberá cambiarse en teoría social.

François Perroux en "La coexistencia pacífica y la economía del siglo XX" propone que se establezca una contabilidad humana.

Es deseable una cada vez mayor colaboración entre la Psicología Económica y la Política Económica.

Se trataría de aunar desarrollo en el sentido de cambios de estructuras mentales y sociales con crecimiento económico, en una línea de progreso.

Las investigaciones psicológicas prueban que las estructuras mentales cambian más deprisa que las situaciones económicas. El nivel mental medio deberá aumentar.

Reynaud propone tres etapas de desarrollo en una economía que denomina generalizada, fundada en la psicología económica:

En una fase de subdesarrollo, señala como criterios para acotar esta fase los índices de educación, sobre todo el porcentaje de analfabetos en individuos de más de siete años, cuyo umbral situaría en el 50 %. Una renta per capita inferior a 100 dólares anuales confirmaría el diagnóstico precedente.

La economía subdesarrollada esencialmente se caracterizaría por no haber superado los umbrales de partida en la mayoría de los sectores.

Esto ha sido observado por especialistas como Rostow en "Process of Economic Growth", A. Doucy en estudios sobre el Congo, Belshaw sobre Melanesia y Oppler y Singh sobre la India, que muestran cómo la superación de los umbrales marca un cambio brusco de un mundo tradicional cerrado a uno nuevo más abierto. En los niveles bajos los indicadores de dinamismo están por debajo de la unidad mientras que la eficiencia real de la inversión puede ser menos de la décima parte de la que se da en países avanzados, existe un muy pequeño margen de maniobra y las instituciones ganan si son mínimamente autoritarias y/o están planificadas.

Conviene recordar que este es el caso de una gran parte del mundo.

Se ha relacionado la productividad agraria con la mentalidad de propietario del campesino y con la asociación, lo que indica algunas posibles líneas de acción. Además debe procurarse el incremento de la energía mental mediante la instrucción y la formación.

Análogamente a lo que acontece con la inversión material, será preferible orientar los recursos hacia la enseñanza superior, para formar élites y cuadros, lo que tendrá un mayor efecto multiplicador.

La fase de semidesarrollo se da cuando la mayoría de sectores ha superado los umbrales de partida, pero sin llegar a los umbrales de modernización. Los índices de analfabetismo estarán entre el 20 y 50%; la renta anual entre unos 100 y 500 dólares. Naturalmente coexisten fases distintas en un mismo país. Se han estudiado los papeles que juegan los polos de desarrollo, los sectores punta, etc. en esta misma línea.

La fase de desarrollo se alcanza cuando los principales sectores económicos, con mayor efecto multiplicador, han superado los umbrales de modernización, rentas entre unos 500 y 2.500 dólares, analfabetismo por debajo del 20% y la enseñanza primaria alcanza a la mayoría de los niños.

Este dinamismo no está exento de saltos bruscos acompañados de estancamientos y tensiones. Las relaciones económicas devienen más difíciles y su mundialización requiere una delicada adaptación.

El hombre desarrollado considera la libertad esencial para su libertad, en concordancia con la teoría psicológica: cuanto más desarrolla la personalidad más autónomo se vuelve.

Maslow ha propuesto un esquema que casa con estas observaciones. Si la forma autoritaria se corresponde con la fase de subdesarrollo y la concurrencial con la de semidesarrollo, en la tercera fase pueden encontrarse formas variadas.

Así la organización, fórmula típica de esta tercera fase, puede mostrar formas de concertación, ejemplo de umbral típico con superficies de ajuste.

Otros ejemplos serían la yuxtaposición de libertad y dirigismo, así la Comunidad Económica Europea, por ejemplo se orienta a un mercado libre en el interior en coexistencia con un comercio exterior proteccionista.

Movimientos del tipo de la organización regional surgen de la necesidad de ordenamiento. En la vitalidad regional han jugado un importante papel el prestigio y el atractivo, que han posibilitado el emplazamiento de industrias y la reconstrucción de élites y cuadros locales.

La psicología económica se ha preocupado de estudiar los desequilibrios regionales, el problema norte-sur, las repercusiones de la descentralización, los equilibrios de repartición de atribuciones entre la Comunidad Europea, los estados y las regiones, entre otros temas, en relación al factor humano.

Según Galbraith (1990) los cuatro grandes problemas del desarrollo económico son la diversidad ante el desarrollo de las diversas partes del mundo, la diversa tasa de desarrollo existente entre bienes y servicios públicos y privados, el crecimiento en sectores erróneos y el problema medioambiental.

Como afirma Galbraith la división iniciada en 1917 entre el mundo comunista y capitalista da paso este final de siglo a una división entre países ricos y pobres. El próximo siglo descubriremos que esta segunda división es más difícil de superar que la primera. Todos los esfuerzos deben ser empleados, potenciando la interdisciplinariedad científica y técnica en aras de un mundo mejor.

2.5.- LA NUEVA ECONOMIA APLICADA

Aquí también las aportaciones de la psicología han llevado a reformular líneas de investigación.

Mencionamos algunas de las más clásicas:

2.5.1.- El Mercado

Abarca desde las encuestas de mercado y motivación a la publicidad incluyendo información, persuasión, etc. Las ventas es una de las más conocidas.

Los estudios de mercado tratan sobre el producto, el consumidor, las necesidades del consumidor, publicidad, distribución, etc. También sobre factores limitadores como competidores, proveedores, reglamentación, etc.

Pocos creen, desde hace muchos años, que las necesidades de los consumidores expresadas a través del mercado son las que determinan la producción.

Galbraith en "El capitalismo americano" destierra el imperio de la pretendida soberanía del consumidor (aquí la psicología de la publicidad, de la conformidad social, de la comunicación, etc., nos explican muchos de estos mecanismos) y establece la relación entre la producción y la industria auxiliar que asegura e incluso (demasiado a menudo) crea los mercados: la publicidad.

Para Galbraith los factores irracionales (otra vez la psicología -y no sólo la freudiana-) de las economías industriales constituyen verdaderos peligros para el equilibrio social.

La psicología conductista ha inspirado bastantes de las aportaciones, que se basan en la observación objetiva de la conducta del consumidor atendiendo a lo que adquiere, cómo, cuando, donde, y porque lo adquiere.

La metodología observacional ha alcanzado con las modernas técnicas audiovisuales y electrónicas un gran desarrollo. Se analizan en el laboratorio y en estudios de campo conductas tanto molares como moleculares.

Bouquerel en estudios de mercado, Daniel Adam en publicidad y Tagliacarne, utilizan las estadísticas objetivas y subjetivas

en el método comparativo, para investigar la efectividad de un anuncio, atendiendo a la naturaleza del texto, tipo de medio, frecuencia, proxemia respecto al consumidor y un sinfín de variables rigurosamente controladas.

También se efectúan encuestas antes, durante y después de la publicidad, acerca del consumidor, para conocer tanto los motivos de sus decisiones como de sus cambios de decisiones.

El examen de las actitudes, respecto a los grupos de pertenencia y de referencia, permite conocer el mercado potencial, el mercado en formación, las posibilidades de sustitución entre los bienes, su complementariedad (información de base psicológica que utilizan las cada vez más numerosas empresas que amplían sus gamas de productos o que entran en líneas o sectores complementarios - el modisto que vende perfumes, joyas, bolsos, etc.-), precios, persistencia de las actitudes y preferencias.

En la investigación de la motivación autores como Dichter, Vicary o Packard han recurrido al psicoanálisis pues los móviles inconscientes parecen tener a menudo más importancia. Cheskin, especialista en encuestas afirma que el consumidor actúa a menudo emotiva y compulsivamente, reaccionando inconscientemente a las imágenes asociadas con el bien consumible. Dichter emplea entrevistas en profundidad, no estructuradas, para permitir acceder a las sugerencias del sujeto con mayor libertad.

También se han empleado tests proyectivos como el Rorschach, que consta de unas láminas con una serie de manchas de diversos colores, frente a las que el sujeto indica lo que le sugieren, el T.A.T. (Thematic Apperception Test), en donde el sujeto inventa una historia a partir de las imágenes que se le presentan, o el test del pueblo, en el que deberá disponer los elementos de un pueblo a escala, según su gusto. El psicodrama de Moreno que permite representar al individuo un rol ante un público entre el que figura el psicólogo, también se ha utilizado en este tipo de estudios.

Vicary ha utilizado las asociaciones de palabras o de frases incompletas.

El registro del lenguaje no verbal, sobre todo con el vídeo ha aportado información sugestiva.

Hemos colaborado con Rusiñol (1986) en un estudio piloto sobre el lenguaje no verbal y la ansiedad, que nos ha sugerido que la información no verbal, pese a su enorme importancia, no está suficientemente analizada. No obstante, existen evidentes indicios de manifestaciones ansiosas no verbales. Hay poca experiencia para hipotetizar un sistema teórico, tanto de la proxemia como de la comunicación no verbal en general.

Andrade y Sánchez (1985) investigan la cultura organizacional y la comunicación no verbal.

En cuanto a los estudios basados en el psicoanálisis nos remitimos a lo dicho anteriormente. Recordemos que Galbraith en "La sociedad opulenta" también subraya este hecho. Albou menciona los desacuerdos entre Dichter y Gardner acerca del jabón desodorante.

En todo caso el psicoanálisis aporta pistas sugerentes a considerar.

El energetismo de Reynaud trata de nuevo aquí de aportar una visión sintética estudiando el papel del dinamismo del consumo y del de la producción que están en relación.

Manduit señala en una encuesta sobre demanda de bienes médicos cómo la publicidad en un ambiente evolucionado debe ser mucho más convincente que sugestiva.

La escuela de Chicago, de Lloyd Warner y Burleigh Gardner insiste en los elementos diferenciadores individuales, si bien sus categorizaciones comportamentales son más sociológicas que psicológicas.

En cambio en el centro de investigación de Michigan se han utilizado cinco indicadores para medir el grado de reflexión de los sujetos, llegando a la conclusión de que es parecido tanto sea para las compras importantes como para las adquisiciones

insignificantes, lo que parece demostrar que la variable esencial es el nivel mental.

Un individuo racional suele mostrarse como tal en los diversos aspectos de su comportamiento económico. No ocurre igual con las compras de consumidores ordinarios. Tampoco cuando la función de compra es una ocupación, en cuyo caso la inmensa mayoría de las conductas son racionales.

La conducta vendedora suele ser más reflexiva que la compradora, lo que muestra que el beneficio es en parte función del nivel mental.

2.5.2.- La Empresa

Desde la óptica de la psicología económica la empresa tratará de conciliar cambio tecnológico con desarrollo humano, sirviéndose de los trabajos de la psicología de los grupos pequeños.

Se estudiarán temas como la despersonalización causada por el trabajo masivo y la automatización, la creciente y cambiante tecnología que conlleva la superespecialización y la progresiva importancia de la innovación.

En una visión productivista interesa la utilización del factor humano en la empresa. Se pretende conocer el capital humano para intentar el pleno empleo de los recursos humanos disponibles, en relación con aspectos tales como orientación profesional, selección, motivación, o formación del personal.

El balance del factor humano y el pleno empleo de recursos se revelan pues como aspectos del mismo problema. Se pierden ingentes recursos por el empleo de personas poco adecuadas a la función encomendada. Muchos recursos se infrautilizan. Falta motivación y formación adecuadas en dirección e intensidad.

En orientación y selección, desde los trabajos pioneros de Lahy (1908) en Francia o Münsterberg (1911) en Estado Unidos, el progreso ha sido considerable, pasando de pruebas mecanicistas

de ámbito parcialmente funcionalista a pruebas integradas que consideran globalmente el factor humano.

Procedimientos aislados como los currículum vitae, conversación, exámenes corrientes o análisis de escritura, se integran estructurándose alrededor de estudios de perfiles de puestos de trabajo, profesiogramas, baterías de tests, desarrollo de trabajo de campo, etc.

Los tests que Binet y Simon habían introducido en el ámbito escolar a principios de siglo se empezaron a usar en la empresa hacia la década de los 20.

Por otro lado la doble hostilidad de empleadores y empleados que padecen la psicología de la orientación y la selección ha ido disminuyendo.

La psicología, por el propio objeto de su estudio ha aportado una visión etnocéntrica, esencialmente humanista. Es decir: la empresa debe estar al servicio del individuo.

La historia de las relaciones de la psicología y la empresa muestra que sólo muy lentamente ha sido comprendido el problema.

Los antecedentes pueden encontrarse en Adam Smith que propugna la división del trabajo (Fernández Pirla, 1972).

El taylorismo como el fayolismo y otros movimientos análogos respondía a una primera preocupación por la productividad, considerando como estímulo el incremento salarial mediante el sistema de primas. En 1894 se instala el primer reloj para fichar y controlar el tiempo en la empresa. Esta racionalización materialista y ciertamente poco humanista se basaba en una psicología más bien de sentido común. Pero además de división del trabajo implicaba una división de los hombres (Quintanilla, 1984).

Posteriormente los trabajos de Elton Mayo y su equipo de la Universidad de Harvard en Estados Unidos, en los talleres Hawthorne de la Western Electric Co. (talleres que ocupaban a unas 29.000 personas en la fabricación de material telefónico)

entre 1927 y 1939, cuyos resultados publicó en "Human problems of an industrial civilization" (1933), y en "The social problems of an industrial civilization" (1945), son un primer intento de considerar el ambiente laboral, el clima, más allá del puro estímulo material (en 1925 ya había sentado un precedente en una fábrica de hilados en donde el índice de rotación era del 25 % anual, que se redujo y estabilizó al 5 %).

Comenzaron con la observación de un equipo de cinco obreras que fueron aisladas y situadas en un taller experimental, en donde se siguió su conducta durante cinco años, controlando las condiciones ambientales: temperatura, humedad, horarios, cadencia, estado físico, iluminación, ruidos, clima exterior, relaciones familiares, etc.

Se comenzó aumentando la intensidad de la iluminación, tras lo cual el rendimiento aumentó, igual que tras instalar música de fondo eliminando ruidos, subir los salarios, disminuir las horas de trabajo, introducir pausas, etc.

Luego se suprimieron todos los cambios y al ser el rendimiento superior al inicial se investigó el factor que no se había tenido en cuenta y resultó ser la existencia del grupo, de un clima, de una red de relaciones interpersonales positivas.

Las conclusiones más importantes eran (Ruiz, 1987):

1. El trabajo es una actividad de grupo.
2. El mundo social del adulto está organizado principalmente por el trabajo.
3. La necesidad de reconocimiento y sentimiento de pertenencia al grupo es más importante, para determinar el estado y la productividad del obrero, que las condiciones físicas del trabajo.
4. Las quejas no son necesariamente descripciones objetivas de hechos. A menudo son síntomas de trastornos relacionados con la condición de los individuos.

5. El trabajador es un individuo cuya afectividad y actitudes están condicionadas por las demandas sociales del interior y del exterior de la fábrica.

6. Los grupos informales dentro de la fábrica tienen gran influencia social sobre los hábitos de trabajo y las actividades del individuo.

7. El paso de una sociedad establecida a una nueva (del tipo de vida comunal a la vida atomizada de individuos aislados) tiende continuamente a alterar la organización social de la fábrica y la industria.

8. La colaboración de los grupos no se produce accidentalmente sino que debe planearse y desarrollarse.

Se demuestra que la total personalidad del individuo está comprometida en el trabajo.

Detrás de una expresión formal de la organización existe un reino de sentimientos y emociones, que representa la faceta humana de la empresa (Gardner y Moore, 1958).

Se aplicaron las relaciones sociales, públicas y humanas dentro de este contexto, y se estudiaron las condiciones de trabajo, las inhibiciones psicológicas, los conflictos interpersonales, la psicopsicopatología empresarial (Quintanilla, 1984), los problemas de motivación, adaptación, interacción hombre-máquina, ergonomía, sentido de pertenencia o no al grupo, la frustración, etc.

Psicosociólogos como Kurt Lewin, Krech y Crutchfield estudian factores como hostilidad, indiferencia, liderazgo, etc.

Se estudian las posibles causas del absentismo y los accidentes laborales, así como los incidentes, sabotajes o huelgas, a menudo provocados más por hostilidad que por interés.

Elton Mayo ya preconizaba la institución de consejeros psicológicos para incrementar la comprensión en la empresa, de arriba a abajo, en un sentido institucionalizado.

Otros medios son los sistemas de información entre dirección y personal, servicios interdisciplinarios de relaciones sociales y organización general de empresas (evaluación de puestos de trabajo, mejora de condiciones laborales, prevención de accidentes, etc.).

Las relaciones sociales se mueven usualmente en un margen ambiguo: pueden ser consideradas un utilitarismo tendente a aumentar la productividad de los empleados sin que se solivianten o un medio de desarrollo humano.

En general se ha tendido a una síntesis, si bien estudios en los años sesenta como los de Croizier, Touraine y Reynaud en Francia o Jaune, Doucy y Clemens (Instituto Solvay) en Bélgica ya muestran que las relaciones sociales, sobre todo en su forma utilitarista van dando paso a un creciente interés por la formación y desarrollo de la personalidad en un sentido global.

La importancia del ocio es creciente. En la década de los 50 se redujeron las jornadas de 48 a 45 horas (Bélgica, 1955), (Noruega 1959), en 1957 las vacaciones anuales en Francia pasaron de 12 a 18 días (Kirschen et al. 1968). Los obreros metalúrgicos alemanes han conseguido en 1990 las 35 horas semanales y no parece que la tendencia se detenga.

Los sondeos sobre psicología obrera muestran casi invariablemente el mismo orden en los cinco desiderata: salario suficiente y justo, seguridad y estabilidad en el empleo, promoción, consideración y participación.

También ha evolucionado la psicología del empresario sobre todo joven.

La idea de servicio a la comunidad parece darse con mayor frecuencia en dirigentes situados en los niveles psicológicos más elevados.

La consecución del puro beneficio ha sido también superada (Katona y Lauterbach) por consideraciones más humanistas como motivación y comportamiento en los negocios (Lauterbach), estabilidad y seguridad, la conservación de la empresa familiar

(Reynaud), poder económico extenso (Perroux), pertenencia a grupos de presión (Meynaud).

Nótese que la relación entre el nivel mental y actitudinal de las partes intervinientes y sus cinco medios propuestos: persuasión, amenazas, financiación, sabotaje y pruebas de fuerza, forman un continuum que va desde la persuasión mutua y el acuerdo al lock out y la huelga.

Naturalmente no se ha cerrado el debate entre los que creen que la lucha de clases no puede desaparecer en el sistema actual y los que sostienen que el desarrollo psicológico humano trasciende el determinismo institucional.

Bloch-Lainé en "Pour une réforme de l'entreprise", habla de una democracia económica empresarial a la que se va, no por elección entre capitalismo y socialismo sino mediante una mayor precisión de las relaciones mediante comportamientos racionalizados por el control.

Una comisión de vigilancia con participación de capital, asalariados, y administración controlaría a la dirección. Un fuero económico social garantizaría la corrección de las cuentas y se haría cargo de los conflictos colectivos.

En esta línea nosotros sostenemos que una auditoría social podría y debería cumplir esta función social.

Raymond Aron en "La Société Industrielle" muestra como socialismo y capitalismo son dos especies del mismo género: la sociedad industrial progresiva y que el verdadero motor del progreso es el psicológico. Propone sustituir el determinismo por la investigación de los márgenes de variación que posibilitan los límites, lo que nos lleva de nuevo a los umbrales.

Parece pues que la lucha sistemática de clases aparece como una idea en retroceso.

Los últimos acontecimientos en los países socialistas podrán ser mejor comprendidos con la ayuda de los análisis de la psicología económica, en esta línea.

La psicología ha aportado pues una serie de puntualizaciones que han matizado las opiniones, ampliando el cuadro de investigación, lo que lleva a las consideraciones solidarias y sintéticas más que de lucha.

Pero incluso en los niveles altos los factores afectivos de enfrentamiento y hostilidad siguen siendo importantes obstáculos al proceso de racionalización.

A pesar de lo cual puede concluirse que actualmente en los países desarrollados el progreso mental del individuo y no el factor de clase es el decisivo para el progreso empresarial.

Las diferencias entre clases se desdibujan, los hábitos de vida se confunden y la movilidad social aumenta.

Las características de la sociedad contemporánea parecen ser la interdependencia, la masificación y la tecnificación (Ferrater Mora, 1970) y a nivel organizativo la institucionalización, multilateralización, cooperación, interdependencia, creciente tecnificación y globalización (Muns, 1974 y 1990).

Reynaud se pregunta qué relación existe entre el encargado del taller automatizado beneficiario de una prima por aislamiento y las masas hambrientas y miserables que Marx esperaba que hicieran la revolución.

La democracia industrial aparece pues con una organización de los poderes entre hombres que reconocen su igualdad básica.

La sociedad post-industrial tiene como recurso clave de desarrollo el capital humano (Capella, 1978) y como afirman Sunkel y Paz (1970), el proceso de desarrollo, concebido como proceso de cambio social, se refiere a un proceso deliberado que persigue como finalidad última la igualación de las oportunidades sociales, políticas y económicas.

2.5.3.- La política económica

Muy influida por la ideología, tiende a utilizar la política de las estadísticas como recurso psicológico.

Ante situaciones comprometidas las autoridades pueden estar tentadas de alterar las cifras. Esta conducta resulta infantil a medio plazo pues la realidad terminará siendo más o menos conocida.

Otras veces se pretenden conservar secretos, datos poco propicios, lo que a veces lleva a los adversarios a imaginar una realidad peor de la factual.

En otras ocasiones se utilizan formas menos aparentes, como manipular el tipo de productos integrantes del índice del coste de la vida. Pero sucede que esto lleva a una doble contabilidad de la política económica pues la administración, cuya motivación por autoperpetuarse es esencial, precisa conocer las cifras reales.

Se impone pues la transparencia contable también aquí.

La propensión al uso de la estadística varía mucho en el espacio y en el tiempo.

Las dos guerras mundiales curiosamente han coincidido también con un progreso estadístico.

La primera trajo una revisión del liberalismo y la creación de los institutos de coyuntura. La segunda una gran expansión de las contabilidades nacionales.

Los primeros censos científicos se dan en los países escandinavos (Finlandia 1749) y anglosajones antes que en los latinos. Asimismo el número de bienes comprendidos en el índice del costo de la vida suele ser superior en los primeros que en los segundos.

La propensión a la estadística está relacionada con la actitud subyacente.

El estadístico anglosajón se muestra más orientado a las cifras objetivas que a la interpretación, al contrario que la actitud latina más subjetivista, más interpretativa.

Las finanzas públicas han sido estudiadas por autores como Schmölders, Laufenburger o Dubergé, entre otros.

Meynaud subraya el papel de los factores psicológicos en "La elaboración de la Política económica" (1969), pues la confianza en las medidas adoptadas puede establecerse en varios sentidos: estabilización, cambio de sentido de la corriente y utilización del choque psicológico (en donde la rapidez e incluso la brutalidad serán factores decisivos).

Muns (1990) resalta como este año la agencia de las Naciones Unidas que tiene a su cargo el programa para el desarrollo (UNDP), coordinadora para el Tercer Mundo, que canaliza 1,3 billones de dólares para más de 150 países, en un informe publicado recientemente señala el escaso interés de las mediciones del desarrollo a través de la renta per capita.

Tras lo cual ensaya un nuevo índice: el IDH (índice de desarrollo humano) que combina la expectativa de vida, el nivel de alfabetismo y la renta per capita.

El informe señala que en términos de indicadores sociales (a los que concede tanta o más importancia que a los estrictamente económicos), la distancia entre países ricos y pobres ha disminuido considerablemente en los últimos años. Se indica también que los países en vías de desarrollo podrían hacer mucho más para aumentar el bienestar de sus ciudadanos sin necesidad de ayuda exterior, suprimiendo gastos de defensa y reformando las actitudes hacia la mujer, por ejemplo.

2.5.4.- Los impuestos

La psicología del contribuyente frente a los impuestos se ha estudiado sobretodo después de la segunda guerra mundial.

Se ha llamado presión fiscal psicológica al sentimiento percibido de esfuerzo fiscal por el contribuyente, y ha sido objeto por los autores anteriores de numerosas encuestas.

Piénsese que en España, en 1989 los presupuestos generales del Estado, organismos autónomos y entes públicos, se cerraron con un gasto de 19,1 billones de pesetas, lo que representa el 42,8

% del PIB, estimado en 44,6 billones. Lo cual quiere decir que en promedio se trabaja 156,3 días del año para la Administración Pública (hasta el 6 de junio) (Pujol, 1990).

Se ha detectado un bajo nivel de información general (unos dos tercios entre los encuestados no sigue los problemas de las finanzas, y similar proporción, sobretodo los de menor nivel contributivo, son incapaces de indicar la suma de impuestos directos pagados en el año), así como de racionalidad (un tercio de los agricultores efectúan atribuciones erróneas sobre su participación contributiva).

Asimismo se detecta que los formularios empleados, las formalidades requeridas, dificultades materiales secundarias, la falta de comprensión, etc. son importantes obstáculos a la tributación.

El fraude fiscal se relaciona, desde el punto de vista psicológico, con la impresión global del sujeto. Son aquí relevantes la inercia, el descontento o el sentimiento de injusticia (real o supuesto) en comparación con otros individuos o grupos.

Se observa que el fraude mejora con la mejora de la gestión de las finanzas públicas (Fuentes Quintana, 1990).

Ello lleva a adoptar medidas como informar al contribuyente, cuando se observa que dos tercios de los sujetos no comprende los formularios.

Estos pueden someterse a sondeos por parte de personas no expertas para redactarlos en términos comprensibles, no para el que los diseña (experto) sino para el que debe rellenarlos (contribuyente).

Se han dado progresivamente a los contribuyentes mayores explicaciones e información, gracias a estos estudios.

En la medida que la gestión fiscal incorpora las relaciones humanas, se organizan servicios como las relaciones públicas con el contribuyente. Cuando se efectúan encuestas sobre el nivel de presión fiscal psicológica, se descubre la existencia de umbrales fiscales que explican el carácter estimulante o

desalentador del impuesto, explicando actitudes como la pasividad o el fraude.

Existe relación entre el grado de dinamismo y el umbral fiscal: los sujetos dinámicos poseen mejores mecanismos (usualmente no sólo psicológicos) para absorber y/o repercutir el incremento impositivo.

2.5.5.- El ahorro

La psicología del ahorro fue estudiada mediante encuestas en la Universidad de Michigan (Katona y Schmolders) demostrando que la ley psicológica de Keynes (la parte de renta no consumida aumenta a medida que esa renta se eleva) es demasiado somera e incompleta.

Así una parte importante (25 a 30 %) de titulares de rentas altas ahorran menos que los de rentas medias. Una estabilidad en las rentas parece favorecer el ahorro.

Esto puede explicarse desde el punto de vista psicológico viendo que hay diversos tipos de ahorro:

Pasivo, formado sobretodo por las bajas necesidades de individuos poco dinámicos que presentan escasa tendencia a modificar sus pautas de consumo. Depende poco de la tasa de interés.

Instintivo, poco racional, usual en ciertos sectores sociales (como el campesino), que suele generar privaciones, poco basado en cálculos precisos. Tampoco se ve muy afectado por las variaciones de tipos de interés.

Racional, que toma a menudo más en cuenta consideraciones de seguridad y liquidez que de tipo de interés e intenta efectuar cálculos más precisos.

Ya vimos no obstante que la racionalidad es más bien relativa. Las fluctuaciones muestran con cuanta irracionalidad se modifican los comportamientos.

La psicología económica ha aportado al campo de la política económica el estudio de las tensiones entendidas como la diferencia sentida entre una situación económica real y el nivel de aspiración, que pueden traducirse por las formas de las curvas de opinión o por los resultados de los tests coyunturales.

Las tensiones existen siempre en toda economía y la política económica debería escapar tanto de la ausencia de tensiones, proveniente de la indiferencia o de la falta de información de los agentes económicos, que sería una causa de estancamiento, como del exceso de tensión que sobrepase los umbrales límite alterando el equilibrio total.

Las estadísticas psicológicas se han adoptado progresivamente para registrar y tratar de prever las tensiones.

La investigación científica que pretende tender hacia una neutralidad axiológica, si no está menos sujeta a las presiones de grupos privilegiados que los medios de comunicación, constituye al menos una alternativa a los mismos.

De este modo las autoridades de la política económica evitarán la política de los hechos consumados y estarán en condiciones de una actuación más racional. Los dirigentes pueden actuar sobre estos puntos críticos:

- Modificando su emplazamiento. Los estilos empleados difieren según las orientaciones políticas y el momento en que se producen.

Las ideologías extremistas modifican los umbrales de salarios, por ejemplo merced a una transferencia psicológica hacia el futuro. Lo mismo sucede en las guerras en donde el individuo soporta privaciones impensables en otros períodos, a la espera de un futuro mejor.

En otras épocas se ha optado por la fácil solución inflacionista: la ilusión monetaria permitirá disminuir el poder adquisitivo de los asalariados. Otra fórmula más simple y honesta consistirá en mantener ligados los salarios a la productividad.

La dificultad estriba en que los cálculos deben ser precisos, imparciales e incuestionables. Normalmente podrán al menos consensuarse, a partir de un cierto margen.

- Puede construirse una escala jerárquica de las reivindicaciones en orden a su urgencia. Adecuando un plan temporal que comience por las más urgentes, y demorando las menos apremiantes.

- A veces el manejo apropiado de la información puede llegar a suprimir los umbrales, por ejemplo cuando las autoridades advierten motivadamente sobre un alza especulativa exagerada en la bolsa.

- Otras veces se crean umbrales, cuando por ejemplo se modifica el índice del coste de la vida o se fija su crecimiento deseado en un determinado %.

En definitiva se tratará de aplicar, a escala macroeconómica, los mismos principios de transferencia y rigor de la información contable agregada, aplicados a las relaciones entre gobernantes y gobernados, lo que compatibilizará la eficiencia con el desarrollo humano.

2.6.- TENDENCIAS ACTUALES

Podemos afirmar que la expansión de la psicología económica ha sobrepasado incluso las más optimistas previsiones que se hubieran podido formular en sus inicios.

Iniciada en Estados Unidos y Francia, aproximadamente en la misma época, se ha extendido poco a poco en todos los países avanzados.

Si bien al principio muchos economistas y psicólogos no lo han comprendido, los acontecimientos han ido por delante de los investigadores.

Así los países desarrollados se debaten en las contradicciones resultantes de las exigencias crecientes de cambio tecnológico y las aspiraciones de libertad y personalización.

Es aquí donde la psicología económica ocupa una posición relevante en su aportación a los esfuerzos por conjugar ambas.

No es de extrañar que los acontecimientos de mayo del 68 pusieran de relieve esta importancia interdisciplinaria. En esta época se crean en París el Centre de Recherche Interdisciplinaire et de Synthèse y el Centre de Psychologie Economique.

Actualmente una vez asentada la colaboración entre Economía y Psicología, los trabajos no han hecho más que multiplicarse.

Así tenemos toda una línea de investigación dentro del paradigma conductista en la tradición que abarca desde Veblen en el campo económico a Thorndike en el psicológico y que podría estar representada por autores como Allison (1983).

Se interesan por acercarse al modelo científico experimental. Introducen en este campo los conceptos de refuerzo, contingencia estímulo-respuesta, privación de respuesta, efecto Premack, teoría de desviación mínima y teoría de la conservación. Estudian conceptos económicos como demanda del consumidor, oferta de trabajo, etc. Parece un camino prometedor sobre todo en temas microeconómicos, dado que tiene un apoyo experimental y de laboratorio importante en el campo de la psicofisiología conductual.

Trabaja con constructos motivacionales, de aprendizaje y comportamentales.

Otra gran línea de investigación estaría en conexión con los hallazgos de la psicología social. Furnham y Lewis (1986) serían autores en esta línea.

Efectúan una importante recopilación y puesta al día de las aportaciones, mediante una bibliografía ciertamente amplia, claramente indicativa de los avances registrados.

Distinguen entre psicología económica y economía psicológica.

En el ámbito de la primera estudian temas de relativamente poco tratados y cuya importancia estimamos enorme. Por ejemplo la socialización económica, es decir los procesos por los que algunas nociones económicas fundamentales como dinero, cambio,

propiedad, ahorro, beneficio, etc., pasan de una generación a otra. Las investigaciones parecen señalar que los juicios de valor de los adultos pueden ser extremadamente difíciles de cambiar. Es necesario apelar a los estudios longitudinales para avanzar al respecto, pero todo parece indicar que las adquisiciones de los conceptos y usos económicos son más precoces de lo que se suele suponer, lo que debería tenerse en cuenta en los programas de estudio incluso a edades tempranas.

Entre otros temas de interés, usan la teoría de la atribución de Kelley.

El cognitivismo enriquece estas dos líneas de investigación, y hoy ya se habla de conductual cognitivistas o de social cognitivistas.

Así parece que las atribuciones de causalidad no son función de las condiciones estimulares sino de como los propios estímulos son percibidos por el individuo.

Estudian las contradicciones y ambivalencia de creencias y atribuciones de naturaleza multicausal.

Es necesaria una mayor investigación sobre la influencia de los líderes de opinión (economistas incluidos) en la formación, solidificación y difusión de creencias en el público.

La revisión de las publicaciones sobre elección del consumidor ha revelado la importancia del tema.

La teoría cognitiva es también aquí útil, pues se encuentran de nuevo muchas inconsistencias y ambivalencias en las respuestas, por ejemplo en la comparación de las actitudes hacia los impuestos y preferencias hacia el gasto público.

Parece que la evasión fiscal está influida no sólo por la utilidad esperada, la probabilidad de detección del fraude y el volumen del mismo sino también por atributos individuales, valores morales y la aprobación o desaprobación de individuos relevantes para el sujeto.

Desde el punto de vista de la economía psicológica, se intenta utilizar un modelo de hombre más realista que el homo oeconomico-

micus. Así Herbert Simon profesor de psicología y Premio Nobel de Economía, propone un modelo interdisciplinario (Simon y Stedry, 1969). La socialización económica tiene una obvia importancia en el comportamiento económico futuro.

La gente a menudo no maximiza beneficios en sus intercambios. Parecen comportarse en una forma que les parece correcta y razonable. Pero estas nociones difieren considerablemente entre culturas y cambian con el tiempo.

Los niños aprenden a hacer un presupuesto (cuanto gastar y cuanto ahorrar), en función del valor atribuido a la acumulación de la riqueza y el manejo apropiado del dinero.

Las investigaciones efectuadas sugieren que la gente escoge gasto o ahorro no sólo como función del tipo de interés y la tasa de inflación por ejemplo, sino de acuerdo con sus creencias y valores.

La noción de la ética protestante quizás es reemplazada por nociones de las más prudentes maneras de pedir dinero prestado. O dicho de otra forma: los niños y jóvenes podrían estar menos preocupados o ansiosos por los préstamos y deudas que sus padres.

La cambiante socialización de los niños podría verse como una función de los cambios económicos experimentados por los padres, en donde las facilidades de crédito se han expandido.

En política económica, las innovaciones pueden mantenerse o abandonarse en función del clima electoral percibido. Los políticos están interesados en educar a los votantes.

Furnham y Lewis opinan que sería informativo examinar las teorías económicas subyacentes más cuidadosamente, aunque sospechan que muchas de las explicaciones de las relaciones económicas podrían tener muy poco de económicas.

Lo que a menudo constituye la varianza del error para los economistas, es decir las diferencias individuales, son el foco de atención para los psicólogos. Así mientras los economistas describen la pobreza en términos macroeconómicos, los psicólogos

se han preocupado de aspectos como las actitudes y explicaciones relacionadas así como de aislar factores que discriminen entre los pobres y los ricos.

Mosley (1984) analizando las noticias económicas en la prensa británica ha mostrado cómo la visión de los problemas económicos cambia con el tiempo, a menudo de forma contradictoria y cómo las teorías son escogidas para explicarlos.

No debería olvidarse que las creencias variarán sistemáticamente entre distintos grupos socioeconómicos.

Maital (1984) ha investigado la aplicación a la macroeconomía de la teoría de juegos y las percepciones subjetivas de los grupos participantes.

Por ejemplo en los conflictos entre grupos sociales competidores.

Maital sostiene que los economistas keynesianos, monetaristas y neoclásicos han proporcionado modelos inadecuados de los cambios macroeconómicos. Subraya que las relaciones son entre personas más que entre cosas. En una forma simplificada construye juegos hipotéticos comparando los intereses de capital y trabajo y sus respectivas elecciones.

Así en el juego de caridad, las elecciones se determinan por percepciones de las elecciones de la otra parte. Los intereses de ambas partes prefieren una situación donde los dos moderen su conducta (por ejemplo limitando los incrementos de precios y de salarios).

En el "dilema del prisionero" la moderación mutua de conductas es aún más difícil.

El juego del polluelo es un bluff. Los trabajadores piden salarios más altos y los empresarios precios superiores.

Este último juego tipificaría la situación de huelga, el anterior el consumo anticipado, que acelera el consumo en anticipación de precios más elevados y el primero el consenso.

Otros programas investigan sobre las decisiones bajo riesgo (Kahnemann y Tversky, 1979), uso de la teoría de la disonancia

cognitiva de Festinger en la modificación de decisiones racionales (Akerlof y Dickens, 1982), etc.

Hartley (1980) estudiando las diferencias entre empleados y desempleados, contrariamente al mito de que los gerentes desempleados poseen menos características tradicionalmente asociadas con la capacidad gerencial que los empleados, encuentra mejor desempeño, conciencia e imaginación en el grupo de desempleados.

Otra línea de autores es la de aquellos que publican obras resumen de aplicaciones a la empresa, como McKenna (1987) en "Psicología y Negocio", en donde se repasan temas como personalidad, actitudes, satisfacción en el trabajo, comunicación, liderazgo, estilo de gestión, estresores organizacionales, rol, relaciones humanas, etc.

El conservadurismo de Katona (1975) en el sentido de sostener que las motivaciones son relativamente inflexibles y es la economía la que debe adaptarse, ha sido superado.

Katona mantiene el punto de vista de que las necesidades no son percibidas a menos que haya una oportunidad razonable para satisfacerlas. Hasta el siglo XX las necesidades relevantes percibidas por la inmensa mayoría de la gente eran las que Maslow califica como básicas. Con el advenimiento de la economía tecnológica, las necesidades progresivas serán cubiertas.

Las investigaciones experimentales de la psicología conductista aportan evidencia en contra de este supuesto.

Se someten a análisis crítico las ideas de Marx, Veblen o Galbraith sometiéndolas al contraste de la investigación empírica.

Lea et al. (1987) proponen el paradigma de la causación dual. Argumentan que una psicología económica que se limite a buscar los mecanismos psicológicos del comportamiento económico no es suficientemente económica. Para devenir más económica, hemos de permitir a la psicología entrar en el campo de la economía

tanto como a la economía en el de la psicología. La causalidad no es unívoca.

El test de un nuevo paradigma es, no si explica todos los datos disponibles (Kuhn argumenta que usualmente no lo hará) sino si puede explicar mejor los datos peor explicados por el paradigma anterior (es decir si lo mejora operativamente) y si sugiere nuevas líneas de investigación.

Es decir el nuevo paradigma debe ser capaz de responder preguntas a las que el antiguo no daba respuesta, tanto como de promover preguntas que el antiguo no había suscitado.

En las décadas de los 50 y 60 Katona difundió el concepto de psicología económica. Pero tanto los psicólogos como los economistas se mostraron escépticos.

Lea et al. opinan que ha sido debido en buena medida a que su modelo dependía demasiado de la noción de que las actitudes contribuyen al desarrollo económico independientemente de cualquier proceso económico.

Debe reconocerse e incluso verdaderamente esperarse una aproximación más ampliamente basada, en la que las variables económicas deberían por sí mismas determinar actitudes y tal vez debería haberse desarrollado con más fuerza la idea, presente en las primeras obras de Katona, de las actitudes como variables intervinientes que, aunque predecibles a partir de las variables económicas, podrían ser causa efectiva y mejor tema de predicción de ciertos tipos de fenómenos subsecuentes.

Lo que el nuevo paradigma de la causación dual debería estimular es la necesidad de especular. Quizás es una forma de reconocer humildemente que estamos todavía, y tal vez por mucho tiempo, en la fase en que tratamos de formular preguntas más que de responderlas.

Se contemplan dos grandes líneas: preguntas acerca del comportamiento económico de los individuos y preguntas acerca de las maneras en que la economía afecta a los individuos.

Obras como la de Lea et al. (1987) intentan aportaciones teóricas novedosas interdisciplinarias. Se ocupan primero de delimitar lo que debería ser, según ellos, la psicología económica. Por un lado, examinan desde el punto de vista económico y psicológico series de comportamientos económicos individuales como trabajo, compras, ahorro, juego, etc.

Aquí la idea es que el comportamiento del individuo ayudará a determinar el comportamiento de la economía en su conjunto.

El esfuerzo se centra en ver como se comportan los individuos y entender porque lo hacen de esa forma.

Por otro lado parten de la premisa opuesta: el tipo de economía en la que vive el individuo tiene un importante efecto sobre su comportamiento.

Esta parte presenta un contenido menos homogéneo, como reconocen los propios autores.

Finalmente intentan un estudio interdisciplinario sumamente interesante. Por ejemplo al vincular la teoría de la atribución (Kelley, 1967) con la del condicionamiento clásico (Alloy y Tabachnik, 1984).

Contemplan la psicología, más que como una materia con unos pocos principios básicos bien establecidos de los cuales puedan derivarse el resto de ideas, como una urdimbre de conceptos y resultados empíricos interrelacionados.

Así en el estudio del dinero, no sólo contemplan las teorías y trabajos psicológicos sino incluso los antropológicos incluyendo los interculturales, ciertamente interesantes (Pryor, 1977), así como los estudios psicométricos de las actitudes hacia el dinero y su uso (Furnham, 1984) o la psicología experimental del dinero, sobre todo la relación tamaño-valor en los niños y adultos (Furnham, 1983), el dinero como reforzante (Calder y Staw, 1975) o la psicología social del dinero, por ejemplo convenciones sociales sobre el regalo y el dinero (Webley, Lea y Portalska, 1983).

Hussein (1984) replicó estos estudios encontrando resultados interculturales comparables excepto en lo relativo a las racionalizaciones de los sujetos (para llegar a parecidas conclusiones).

Estudios econométricos (Bodkin, 1960; Jones, 1960) han mostrado que la propensión marginal al consumo es mucho mayor para ingresos extraordinarios (windfall income) que para los ordinarios, o bien (Hussein, 1985; Cebula, 1981) que hay unos fenómenos de ilusión monetaria en la falta de aceptación de uso de nueva moneda (piezas de 1 libra en Inglaterra en 1983 o francos nuevos en Francia en 1960 o sistema predecimal en Gran Bretaña en 1971) pero conocemos poco acerca de los procesos psicológicos involucrados.

Otras investigaciones (Darley y Latané, 1970; Foa y Shay, 1982) muestran que el dinero es un reforzante especial.

Hay pues un importante bagaje de investigación que va incrementando la teoría.

En este caso se postula una teoría de la psicología económica sobre el dinero como símbolo. Además existe una copiosa bibliografía como la que reseñan Furnham y Lewis (1986) o McFadyen y McFadyen, (1986). Estos últimos editan una obra cuyo título ya es revelador: "Psicología Económica: Intersecciones en Teoría y Aplicación", en la que más de veinte autores exponen trabajos sobre temas como revisión sobre el hombre racional económico y constructos motivacionales en psicología (McFadyen), naturaleza de la función de utilidad (Frank), economistas ejerciendo de psicólogos (psychologizing by economists) (Tibor Scitovsky), microeconomía y análisis experimental del comportamiento (Alhadeff), interpretaciones económicas de experimentación animal (Allison), comportamiento económico y aprendizaje social (Maital et al.), atribuciones causales en el comportamiento económico (Van Raaij), perspectiva humanista de la psicología económica (Lux y Lutz), hombre económico versus hombre existencial (McFadyen y McFadyen), ecología comportamental,

contabilidad social y medidas de calidad de vida (Fox), economía experimental y psicología experimental (Cox e Isaac), entre otros.

Desde otro punto de vista, la psicología económica se ha institucionalizado considerablemente. Así ya se cuenta con publicaciones periódicas como la revista *Journal of Economic Psychology*, desde 1980.

Existen por otra parte dos asociaciones internacionales: la comisión permanente del Grupo Europeo de Investigadores en Psicología Económica promovió el IAREP (International Association of Researchers in Economic Psychology) que en 1978 define la Psicología Económica como "una disciplina que estudia los mecanismos y procesos psicológicos subyacentes en el comportamiento económico. Trabaja con preferencias, elecciones, decisiones y factores con respecto a la satisfacción de las necesidades. También con el impacto de los fenómenos económicos sobre el individuo y su bienestar. Estos estudios se contemplan en una doble perspectiva tanto individual como de macromagnitudes agregadas".

En 1984 otro organismo internacional, la SABE (Society for the Advancement of Behavioural Economics), define la Economía del Comportamiento como "el estudio del comportamiento humano en el aspecto económico. Trabaja con modelos de 'hombre real' más que de 'hombre económico' considerando los mecanismos del comportamiento económico, sobre todo psicosociológicos. Desde una óptica interdisciplinaria intenta una aproximación que trata de enriquecer el análisis del comportamiento económico, confiando a los modelos económicos un punto de vista más realista".

Se ha producido pues una modernización desde el punto de vista científico, doctrinal (las previsiones relativas a la convergencia de los sistemas capitalista y socialista hacia las formas de economía generalizada, se han ido cumpliendo) y humano. La oposición entre la sociedad de consumo y la sociedad

del ser es contemplada con especial énfasis por la psicología económica, defendiendo la primacía del hombre desde una posición humanista, enfocando temas vitales: el subdesarrollo, la coordinación y cooperación internacionales, o los problemas sociales.

No podemos olvidar los auténticos problemas del mundo actual: el 67 % de la producción económica sostiene el nivel de vida del 15 % de la población. Aproximadamente una cuarta parte de la población mundial carece incluso de las más elementales necesidades y está condenada a vivir en constante peligro de muerte prematura por inanición o enfermedad evitable. Dos estados manejan armamento para destruir a toda la humanidad muchas veces. Cada año un número desconocido, pero enorme de especies animales y vegetales son empujadas a la extinción. En un tercio de los estados del planeta las personas en desacuerdo con el gobierno, corren riesgo de ser asesinados, torturados o ingresados en centros para tratamiento psiquiátrico. Y los países más avanzados tecnológicamente, con sistemas democráticos, son apenas capaces de controlar los valores de circulante en manos del público y millones de personas ansiosas por trabajar son condenadas al desempleo, bajos ingresos y menores estatus porque el sistema económico no les encuentra nada para hacer (Kidron y Segal, 1984).

Con el concurso de la psicología económica estaremos en mejores condiciones de avanzar en este camino.

3.- AUDITORIA Y FACTOR HUMANO

3.1.- EVOLUCION HISTORICA DE LA AUDITORIA

3.1.1.- Auditores e instituciones

En un sentido amplio, puede considerarse que la auditoría o censura de cuentas se remonta a la más remota antigüedad, pues al tiempo que aparecen los primeros rudimentos de escritura (tablas de terracota sumerias -hacia el año 6000 a. C.- o egipcias, placas de madera chinas, papiros griegos o nudos indios) ya surgen sin duda elementales operaciones de control simbólico, transición desde el control mental o memorístico al escrito.

En épocas tan antiguas como la civilización egipcia ya hay indicios de control de los ingresos y gastos del Estado así como de la gestión de los funcionarios, 5000 años antes de Cristo. De todas formas los documentos más antiguos encontrados hasta ahora parecen ser las leyes comerciales e informes contables en Nínive, Babilonia, 3000 años antes de Cristo, siendo el perito o escriba quien ejercía la actividad, tanto pública como privada.

En Egipto los superintendentes de cuentas, educados especialmente en los templos, controlaban las cosechas.

Este control lo ejercía el "auditor", persona competente que "oía" las rendiciones de cuentas de los funcionarios, incapaces de presentarlas por escrito debido a su falta de instrucción.

Así de "audire" (oír) deviene el vocablo auditor.

En Atenas, 400 años antes de Cristo, prescribían las leyes la obligatoriedad de publicación de las cuentas de Asociaciones. Existía el colegio de logistas, institución de vigilancia para las finanzas públicas, creado para verificar las recaudaciones públicas y junto con el colegio de revisores (euthynes),

comprobar también las cuentas de los magistrados que cesaban en sus cargos.

En el imperio romano el control de las finanzas públicas fue confiado a cónsules censores y cuestores.

Los contadores romanos eran generalmente esclavos y plebeyos y se agruparon en colegios profesionales.

En el año 443 a. de C. aparecen unos magistrados especiales llamados censores a los que, por su gran prestigio, llegó a denominarse sanctissimus magistratus.

La Ley Paetelia Papiria, promulgada en Roma por Tito Livio, 325 a. de C., es la ley más antigua conocida, que hacía nacer derechos y obligaciones de los asientos contables.

Hay pocos datos en la Edad Media sobre el tema.

A principios del siglo XIII, existe en Pisa el revisor oficial. En esta época se extiende el procedimiento de ser llevadas las cuentas independientemente por dos o tres magistrados, debiendo corresponderse las de uno con las de los demás.

A lo largo de la historia pueden encontrarse diversos nombres para designar cargos tales como auditor, supervisor, inspector, controlador, revisor, veedor o similares, con funciones de repaso de las operaciones administrativas. Como título de quien practica esta técnica encontramos el término auditor a finales del Siglo XIII en el reinado de Eduardo I de Inglaterra (1285). En un sentido más preciso, no podemos hablar, en rigor, de auditoría hasta que puede ser practicada por técnicos contables, lo que no es posible obviamente hasta que no existe una contabilidad propiamente dicha.

Suele tomarse como punto de partida la fecha de 1494, en la que el franciscano Fray Lucas Paciolo en su obra "Summa de Arithmetica, Geometría, Proportioni et Proportionalita et Arte Maggiore" recopila y expone los fundamentos contables utilizados por los mercaderes venecianos y genoveses en la Edad Media, mediante el método de la partida doble o anfisográfico (de anfi ambos, iso mismo, y grafe escritura, es decir

escritura idéntica en dos partes), que detalla en el capítulo "Tractatus Particularis de Computis et Scripturis". (No parece probada la existencia del Manuscrito de Benedetto Cotrugli (Contrulirangeo según Medina) "Della mercatura et del mercante perfecto" en 1458, que fue publicado en Venecia en 1573) (Casanovas, 1976).

Algunos autores opinan que la obra de Paciolo fue copia literal del Manuscrito "Breve Instructione" de Trillo de Cancellariis. Otros hablan del libro de Pegolotti y Uzzano "La práctica de la Mercatura" (1442), (Alvarez López).

Posteriormente surgirán las diversas escuelas y el arte de la contabilidad se transformará en ciencia.

La auditoría deviene una realidad plena con el advenimiento de la Revolución Industrial (según la conocida expresión de Toynbee, 1884) (1760-1830).

Con la industrialización aparecen las sociedades por acciones (joint stock Companies), debido a que sólo así podían reunirse los enormes capitales requeridos para la creación de las grandes empresas de transportes marítimos y terrestres, industrias metalúrgicas y manufacturas.

Estas empresas eran muy distintas de aquellas otras formadas por capitales familiares. Empieza a perfilarse el problema de los intereses minoritarios.

De otra parte se producen dos de los fenómenos más importantes en la historia de la empresa: la disociación entre la función de propietario y la de gerente profesional por un lado y el proceso de transformación del accionariado (la filosofía del accionista -pequeño sobretodo- se acercará progresivamente a la del obligacionista), por otro lado, ambos íntimamente relacionados y magistralmente señalados por Schumpeter.

En otro orden de cosas asistimos también a otro tipo de cambios progresivos:

División de trabajos en el plano nacional e internacional atendiendo a los costes relativos, concentración industrial,

comercial y administrativa, renovación y mejora de utillaje, preponderancia del factor social, necesidades crecientes de inversión, etc.

Estas necesidades provocan la entrada en la vida de la empresa de entidades financieras, cuya contrapartida es una necesidad de salvaguardar los activos y justificar las inversiones, lo que no se daría tanto en el caso de autofinanciación.

Trabajo y capital han de tener una confianza total en la gestión del negocio para entregar sin reserva, sus esfuerzos y su dinero.

Pero es precisamente en las sociedades en las que se limita la responsabilidad de los socios donde ambos factores productivos adquieren su máxima importancia y donde la gestión queda en manos de administradores.

La importancia de la censura en estas compañías es fundamental dada la estructura del accionariado.

Así, durante la primera mitad del siglo XIX se constituyen en Inglaterra gran número de compañías ferroviarias sin la necesaria solidez por lo que la mayoría suspendió pagos o quebró al poco tiempo.

Ello obligó al gobierno a recurrir a técnicos contables, que intervenían en las liquidaciones de dichas sociedades, protegiendo de esta forma los intereses de los accionistas, fundamentalmente minoritarios, obligacionistas, etc.

Realmente el origen y desarrollo de la profesión lo encontramos siempre asociado a la necesidad provocada por el descubrimiento de errores y fraudes. Este hecho, típico subsecuente de crisis, se irá repitiendo a lo largo de la historia.

Es paradigmático el caso de la crisis de 1929, que dará lugar a las "Securities Act" (1933) y "Securities Exchange Act" (1934). Estos expertos, que fueron progresivamente especializándose y constituyéndose en asociaciones de contadores públicos en las principales ciudades de las islas y ultramar (lo que luego sería la Commonwealth), acabaron uniéndose el 11 de mayo de 1880

con la promulgación de Carta Real sobre el Institute of Chartered Accountants of England and Wales, primera corporación de auditores de la historia. El siguiente cuadro, que no pretende estar actualizado, sino sólo mostrar la evolución espacio-temporal de la auditoría es ilustrativo al respecto, pues pone de relieve las diferencias en el espacio y en el tiempo de la institucionalización de la praxis de la auditoría, en algunos países.

Incluimos algunos antecedentes que dan también una idea del proceso de institucionalización, pero sin entrar en la historia detallada de las fusiones, cambios de nombre, etc. por no ser el objeto de nuestro estudio.

PAIS	NOMBRE DE LA CORPORACION	AÑO CREACION
GRAN BRETAÑA	Institute of Chartered Accountants of England and Wales	1880
Antecedentes:		
1840	Accountants (asociaciones)	
1854	Sociedad de Auditores de Edimburgo	
URUGUAY	Colegio de Contadores	1893
PERU	Instituto de Contadores	1900
ITALIA	Federazione Nazionale dei Ragionieri	1906

PAIS	NOMBRE DE LA CORPORACION	AÑO CREACION
Antecedentes:		
1581	Collegio dei Raxonati en Venecia	
1658	Academia dei Ragionieri en Milán y Bolonia	
1885	Técnicos Contables Públicos y Privados	
SUECIA	Auktoriserade Revisorer	1912
Antecedentes:		
1899	Suenska Revisor Samfudet	
EE.UU.	American Institute of Certified Public Accountants	1916
Antecedentes:		
1886	American Association of Certified Public Accountants	
MEXICO	Instituto de Contadores Públicos Titulares	1923
SUIZA	Schweizerische Kammer für Revisionswesen	1925
Antecedentes:		

PAIS	NOMBRE DE LA CORPORACION	AÑO CREACION
1913	Serband Schweizerischer Bücherexperten	
HOLANDA	Vereniging van Academisch Gevormde Accountants	1927
Antecedentes:		
1895	Netherlands Instituut van Accountants	
GUATEMALA	Corporación de Contadores	1928
NORUEGA	Auktoriserade Revisorer	1929
Antecedentes:		
1910	Norgen Revisorer	
DINAMARCA	Statsautorisered Revisorer	1931
Antecedentes:		
1909	Revisores Daneses	
CHILE	Colegio de Contadores Públicos	1932
CUBA	Colegio de Contadores Públicos	1934
ARGENTINA	Colegio de Doctores en Cuentas Económicas y Contadores	1937

PAIS	NOMBRE DE LA CORPORACION	AÑO CREACION
Antecedentes:		
1902	Colegios de Contadores Públicos	
FRANCIA	Ordre National des Experts Comptables et Comptables Agrées	1942
Antecedentes:		
1881	Société Academique Comptabilité	
ESPAÑA	Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España	1942 1945
Antecedentes:		
1891	I Congreso de Titul. Mercantiles	
1901	II Congreso de Titul. Mercantiles	
1912	Instituto de Contadores Públicos de España	
1927	Colegio de Contadores Jurados de Bilbao	
1931	Col.legi de Comptadors Jurats de Catalunya	
1936	Colegio de Contadores Jurados de Vigo y Madrid	
1943	Fusión de los anteriores	
ALEMANIA	Institut der (Wirtschaftsprüfer) (Büchenrevisoren) Büchprüfer	1943
Antecedentes:		

PAIS	NOMBRE DE LA CORPORACION	AÑO CREACION
1919	Unión de Sociedades Fiduciarias	
MONACO	Ordre des Experts Comptables	1945
BRASIL	Consejos Federal y Regionales de Contabilidad	1945
YUGOSLAVIA	Instituto Nacional de Revisión	1945
BOLIVIA	Federación Nacional de Contadores	1947
ECUADOR	Federación Nacional de Contadores	1947
COSTA RICA	Colegio de Contadores Públicos	1947
AUSTRIA	Vesterreichische Kammer der Wirtschaftstrenhaider	1947
Antecedentes:		
1904	Gremium Gerichtlicher Buchsach Verständiger Desterreichs	
JAPON	Ko-nin Kwaikai Shi	1948
Antecedentes:		
1927	Keiri Shi	
LUXEMBURGO	Ordre des Experts Comptables	1951

PAIS	NOMBRE DE LA CORPORACION	AÑO CREACION
BELGICA	Intitut de Revisseurs d'Entreprises	1953
Antecedentes:		
1903	Chambre des Experts Comptables	
GRECIA	Soma Horkoton Logiston	1956
	Instituton Pragmatognomonon Elenkton-Logiston	1968
Antecedentes:		
1920	Ley 2190	

Estos datos tienen evidentemente un mero valor indicativo. Así, por ejemplo, en el caso español mencionamos como antecedente el año 1891 porque un grupo de profesionales solicitan el establecimiento de la censura que se contempla como otorgadora de "carácter de fe pública de todas aquellas operaciones que surtan efectos en los centros administrativos y judiciales". Hubo varios proyectos: del Ministerio de Fomento (1916), Ministerio de Trabajo (1928), Ministerio de Economía Nacional (1929), Ministerio de Industria y Comercio (1935), Ministerio de Hacienda (1935).

En Europa fue extendiéndose la práctica de la auditoría a medida que avanzaba la industrialización, sobretodo en países con más relación con Gran Bretaña, pero tardó más que en las islas, y se consolidó con el asentamiento norteamericano después de la 2a. Guerra Mundial, con el plan Marshall y el incremento de las inversiones norteamericanas en Europa.

En Asia y Africa su desarrollo fue paralelo al colonialismo inglés, la Commonwealth y la posterior influencia americana.

En Centro y Sudamérica la consolidación guarda relación con la influencia norteamericana en los países de la zona.

Hoy la auditoría está extendida y arraigada prácticamente en todo el mundo, si bien su nivel está relacionado con el grado de desarrollo económico social.

Al hablar de institutos de auditores en el mundo se debe hacer especial referencia a dos instituciones nacionales: el Instituto de Auditores Titulados de Inglaterra y Gales, y el Instituto Americano de Auditores Colegiados, por su extraordinaria contribución a la formación, consolidación y desarrollo de la profesión, tanto en el campo de la investigación como en el campo operativo.

Entre los organismos internacionales que han contribuido al progreso, armonización y dignificación de la profesión contable y auditora en el mundo, merecen destacarse, tras los precedentes de los congresos internacionales de Contadores y la ICCAP, las siguientes organizaciones con alcance mundial:

1. La Federación Internacional de Contadores (IFAC) creada en 1977, mediante el acuerdo de 63 organismos profesionales, entre ellos el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España, pertenecientes a 49 países y cuyo objetivo es el desarrollo y perfeccionamiento de una profesión contable coordinada en todo el mundo mediante normas armonizadoras.

Con sedes en Ginebra y Nueva York, en 1982 integraba a 3 comisiones de Trabajo (Bastante, 1982), 72 Corporaciones de 55 países y unos 700.000 profesionales.

2. La Comisión Internacional de Normas de Contabilidad (IASC) creada en 1973, según el acuerdo del X Congreso Internacional de Contabilidad (Sidney, 1972) a propuesta del Instituto de Auditores Titulados de Inglaterra y Gales, y a la que está adherido el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España desde Octubre de 1977. Tiene por objeto "elaborar y difundir, en aras de interés público, normas

básicas que deben observarse en la presentación de cuentas y estados financieros auditados, así como impulsar su aceptación y respeto en todos los países del mundo".

Con sede en Londres, en 1982 integraba 51 Institutos de 41 países y unos 500.000 profesionales.

Como fruto de su trabajo se han emitido las Normas Internacionales de Contabilidad (IAS).

Entre las organizaciones profesionales de alcance continental mencionamos:

1. La unión Europea de Expertos Contables, Económicos y Financieros (U.E.C.) creada en 1951 (el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España es uno de sus fundadores), con el objeto de armonizar las prácticas contables de los distintos países que recoge en su seno. En la evolución de la U.E.C., cabe distinguir tres etapas: 1951-1963 "el ideal europeo"; 1963-1969, "período de consolidación"; y a partir de 1969, "la búsqueda de una identidad". Todo ello referido, naturalmente, al ejercicio de la profesión contable en Europa. Su VIII Congreso (Dublin, 1978) tuvo como lema: "La Contabilidad y la auditoría en los próximos veinte años". Con sede en Munich, en 1982 integraba 4 comisiones de Trabajo, 27 Institutos de Auditores de 19 países y más de 150.000 auditores (Bastante, 1982). Otras organizaciones profesionales de alcance continental son IAA, CAPA, ANASE.
2. La Comunidad Económica Europea (C.E.E.), entre cuyos objetivos se encuentra la progresiva integración de todos los aspectos de la vida económica de sus estados miembros, ha establecido unas normas jurídicas basadas en el Tratado de Roma y que, bajo el nombre de Directrices, tienen por objeto "facilitar la libertad de establecimiento de empresas, permitir el libre movimiento de capitales, y suprimir obstáculos para la cooperación intercomunitaria". Desde el punto de vista de la auditoría, las Directrices

más importantes, son:

- la 1a. Directriz sobre publicidad de ciertos documentos e informaciones societarios, en la que consta el nombre de los auditores.
- la 2a. Directriz, que persigue la protección de accionistas y terceros y en donde también tienen un papel importante los auditores.
- la 4a. Directriz, con mucho la más importante, por la que se establece la auditoría obligatoria de los estados financieros anuales por profesionales cualificados, excepto para las pequeñas empresas, y que en su artículo 3 dice textualmente: "las cuentas anuales darán una visión verdadera y clara de los activos, pasivos, posición bancaria y pérdidas o ganancias de las compañías".
- la 7a. Directriz sobre balances consolidados, consecuencia de la 4a.
- la 8a. Directriz, en la que se prevén la condiciones que habrán de reunir las personas encargadas de efectuar la censura legal de los documentos contables anuales de las sociedades.

Entre los organismos intergubernamentales de armonización podemos citar el Grupo de Expertos Contables de la C.E.E., el Grupo de Expertos en Normas Internacionales de Contabilidad, el grupo especial de trabajo de la O.N.U., el Consejo Africano de Contabilidad, etc.

En España, a pesar de que el auge que ha experimentado la auditoría en los últimos años ha sido importante, sigue sin tener el desarrollo que ha alcanzado en otros países. Entre las causas que han frenado la evolución de la auditoría en nuestro país, merecen destacarse:

- a) fraude fiscal,
- b) legislación mercantil deficiente y anticuada,

- c) deficiencias en la enseñanza de administración de empresas,
- d) mayoría de sociedades cerradas y/o pequeñas,
- e) atraso en el campo contable.

Pese a todo ello, es un hecho incuestionable el proceso de la progresiva institucionalización de la auditoría en España, que sufrió una importante aceleración, sobre todo desde que comenzaron a operar las firmas multinacionales de auditoría, a raíz del crecimiento de las inversiones extranjeras posibilitado con el Plan de Estabilización de 1959 que al acabar con la etapa autárquica, empezó a superar los efectos de la Guerra Civil de 1936-39, entre los cuales no era el menos grave el aislamiento respecto al exterior.

La mayoría de autores están de acuerdo en que entre los años 1960-1980 se da una época de consolidación definitiva de la auditoría en los países occidentales avanzados (Marín, 1981). Desde entonces no ha hecho más que crecer la importancia de la auditoría.

En estos momentos la entrada en vigor de la Ley 19/1988 de 12/7 de Auditoría, la Ley de Sociedades Anónimas texto refundido por el R. D. legislativo 1564/1989, de 22/12, Ley 3/87 General de Cooperativas, Ley 19/1989 de 25/7 de Reforma Parcial y adaptación de la legislación mercantil a las Directivas de la Comunidad Económica Europea, el R. D. 1597/1989 de la Ley de 30/12 por el que se aprueba el Reglamento del Registro Mercantil y el nuevo Plan de Contabilidad, especialmente en lo relativo a la memoria, así como la normativa reglamentaria correspondiente, conllevará sin duda un crecimiento todavía mucho más espectacular del que ha tenido en los últimos años.

Además es de esperar las repercusiones fiscales que tendrá la reforma mercantil en relación con la auditoría (Francisco de Quinto, La Vanguardia, 5-3-90).

De los aproximadamente 4.000 miembros del Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España en 1983, se calcula que sólo un

tercio o menos practicaba la auditoría. Para atender las necesidades actuales se estima que este número debería multiplicarse por 10 como mínimo, pues a partir de este año la nueva legislación obligará a que entre 20.000 y 25.000 empresas tengan que auditarse, lo que puede triplicar el volumen de actividad de las firmas de auditoría durante este año (Gassó, La Vanguardia, 21-6-90).

3.1.2.- Ambito funcional

Paralelamente al grado de institucionalización que nos muestra el proceso de evolución de la auditoría, y del que es fundamentalmente consecuencia pero también causa, podemos contemplar la transformación del concepto mismo de la auditoría, ligada al cambio de su propia función social.

Ya vimos cómo una de sus primeras funciones fue certificar balances emitidos con motivo de ampliaciones de capital.

Dado que anteriormente se habían cometido numerosos fraudes bajo la apariencia de sociedades mercantiles que acudían al mercado de capitales, encubriendo verdaderas estafas a los accionistas, en Gran Bretaña, ya desde un principio se les encargó a los auditores que firmaran las certificaciones de beneficios, adjudicaciones de negocios, integración de balances, anexiones, etc.

Entre las múltiples y variadas funciones de los "chartered accountants" destaca el papel consultivo. Incluso el gobierno tiene al Instituto como órgano consultivo respecto a cuestiones económico financieras y contables de repercusión nacional.

También el arbitraje en conflictos mercantiles suele resolverse con la mediación de un auditor y sólo un pequeño porcentaje de casos pasa a ser resuelto por el sistema judicial.

Asimismo las quiebras, suspensiones de pagos, liquidaciones, sindicaturas de obligacionistas, certificaciones de balances, estados de pérdidas y ganancias, de origen y aplicación de

fondos, ampliaciones y reducciones de capital, informes y memorias anuales, valoración de empresas y partes de empresa, acciones, fondos de comercio, investigaciones de asuntos determinados (aspectos de una empresa que interesan especialmente a un posible comprador, fraudes, etc.), constitución de nuevas sociedades, control de la contabilidad, puesta en marcha del departamento de auditoría interna, certificaciones (de que los estados financieros objeto del trabajo son los que la empresa refleja en sus registros contables y extra contables), recomendaciones para mejorar el control interno, serán objeto, entre otros, del trabajo del auditor, que verá progresivamente ampliado su campo de acción.

Se han universalizado los potenciales destinatarios del informe del auditor. De los primeros destinatarios, básicamente los accionistas y la dirección, en un esquema que podríamos representar:



la auditoría ha ampliado su campo de acción en la medida en que la economía se ha internacionalizado, se ha potenciado la interdependencia entre los agentes económicos y se ha generalizado una importante intervención pública en la economía.

Existe una creciente responsabilidad social de la empresa y por tanto del auditor (Burgués, Pont, 1977; García Micola, 1980).

Hoy día, como mínimo los destinatarios han pasado a ser:

- Administraciones públicas.
- Hacienda.
- Socios, Accionistas (En España la nueva normativa faculta a los minoritarios para solicitar la auditoría bajo determinados supuestos, para ejercicios cerrados con posterioridad al 30.6.90).
- Obligacionistas, tenedores de bonos, pagarés, etc.
- Clientes y Deudores.
- Proveedores y Acreedores.
- Instituciones de crédito.
- Directivos.
- Empleados, colaboradores, consejeros.
- Público en general, pues potencialmente pueden estar en una o varias de las situaciones anteriores.

La nueva normativa relacionada con la presentación de cuentas y memorias en el Registro Mercantil, no hace más que confirmar esta tendencia a incrementar la cantidad y calidad de la información.

Porque además la revolución en las comunicaciones y la informática, hace que hoy la difusión de la información sea radicalmente distinta de hace cien años. Hoy existe una interrelación creciente entre información y poder y en consecuencia la mejora de la información y la universalización de sus destinatarios parece que debería ser un factor impulsor de la democratización política y económica.

La evolución del ámbito funcional de la auditoría en cuanto a sus objetivos podemos reflejarla asimismo a través de algunas clásicas definiciones de auditoría:

W.A. Paton (1.947)

- facilitar una idea exacta y puesta al día de la situación empresarial, lo que permite trazar planes para el futuro.
- ayudar a mantener la relación adecuada entre costos, ventas, compras, existencias, disponible, etc.
- proporcionar un control más estricto de los presupuestos y hacer más estables la organización, el sistema y el orden.
- evitar el pago de impuestos innecesarios o excesivos.
- ayudar a descubrir y por tanto a evitar despilfarros, descuidos y el fraude.
- proporcionar una visión profesional, externa e independiente, que a menudo es inédita, por todo lo cual acostumbra a ser valiosa.
- tender a mantener la expansión de la empresa dentro de los límites de su capacidad financiera.
- aportar conocimientos especializados y datos sobre diversas fases importantes de la dirección de los negocios.

Montgomery (1.949)

- averiguar la situación financiera efectiva y las ganancias de una empresa cara a:
 - sus propietarios (socios o accionistas).
 - sus dirigentes (gerentes, jefes o consejeros).
 - bancos o inversores que piensan comprar o han comprado sus acciones, obligaciones o bonos.

García Cairó (1.960)

- la revisión es la verificación de todas aquellas operaciones inscritas en los libros a fin de asegurarse de su corrección, no solamente aritmética y técnica sino moral.

J. Baude (1.961)

mediante el examen sistemático de libros y documentos permite:

- comprobar si las cuentas expresan la situación real de la empresa tanto desde el punto de vista financiero como económico.
- comprobar la exactitud de las anotaciones contables tanto aritmética como contablemente.
- descubrir y destacar los posibles errores y fraudes.
- asegurar que la contabilidad es clara y comprensible, que está bien organizada y que el control interno funciona adecuadamente.
- comentar e interpretar en un informe, las cuentas de los estados financieros desde el punto de vista de gerencia.
- hacer eventualmente una crítica de gestión.

V.R.V. Cooper (1.967)

- asegurar que la contabilidad que el auditor está revisando, muestre una visión clara y auténtica y no conduzca a falsas interpretaciones.

Holmes (1.974)

- comprobación sistemática de registros y comprobantes para:
- determinar la exactitud e integridad de la contabilidad.
- mostrar la verdadera situación financiera y las operaciones de la empresa.
- certificar los estados financieros.

U.E.C.

- la revisión anual de las cuentas tiene por objeto esencial verificar la exactitud y la sinceridad del balance y de la cuenta de resultados comunicados a terceros.

Hay que asegurarse pues, de que se hayan registrado todas las operaciones efectuadas por la empresa y no solamente de que todas las registradas se hayan efectuado.

Además estos registros deben estar de acuerdo con la ley, las disposiciones estatutarias y los procedimientos generalmente aceptados.

Hoy queda poca duda, a nuestro entender, de que hay que ir más allá de los libros. Hay que ir a las operaciones que generan los asientos.

No estamos de acuerdo con quienes consideran que la revisión va encaminada sólo a la "exactitud" de los estados financieros. Tampoco el mero cumplimiento de las disposiciones legales en materia contable parece suficiente.

Comentarios sobre los aspectos más relevantes concernientes a la posición económico financiera, así como aspectos de interés (criterios de valoración adoptados, eficiencia de los controles internos, observancia de las normas internas de funcionamiento, etc.), suelen incluirse de alguna forma en el curso de una auditoría.

Por otra parte, la contabilidad clásica unidimensional va dejando paso a una nueva contabilidad multidimensional como sistema global de información (recolección, almacenamiento y comunicación) que plantea desde una perspectiva crítica el concepto de valor monetario como única unidad de medida válida para todos los activos (Casanovas, 1977).

Constituyen un capítulo de especial interés las sugerencias para mejorar los procedimientos, conducentes a lograr una mayor racionalidad general, mejor salvaguarda de bienes y valores empresariales, obtención de mayor rentabilidad en los diversos servicios, etc.

Soto Serrano dice que la definición más difundida es: "la censura es el examen de los estados financieros realizado por un profesional independiente bajo ciertas normas, para expresar su opinión sobre la razonabilidad con que dichos estados presentan la información en ellos contenida (nosotros diríamos la situación real) de acuerdo con ciertas normas y principios".

En resumen vemos que se va aceptando que el espíritu del informe del auditor no debe ser sólo formalista sino que la emisión de su opinión profesional e independiente debe versar sobre si la información es fiel y razonablemente (true and fair view) real y no solamente sobre si refleja su contabilidad.

Se trata pues, de que la información contable (en un sentido amplio), refleje la realidad global de la empresa.

Concretamente la Ley 19/1988 de Auditoría dice textualmente en su capítulo 2, apartado 2 a) (que el auditor mencionará su opinión sobre) "Si las cuentas anuales examinadas expresan la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados ...".

Consecuentemente el auditor emitirá su opinión profesional e independiente sobre si tal información refleja esa realidad en un informe cuyos destinatarios abarcan un colectivo cada vez más amplio y plural.

Como veremos a continuación, para que este proceso sea posible, se van estructurando progresivamente un sistema de normas de actuación profesional, así como procedimientos y técnicas de auditoría generalmente aceptados.

Al propio tiempo se perfilan cada vez con mayor precisión los requisitos legales, bases contables y principios contables generalmente aceptados, así como el contenido de la información a auditar.

3.1.3.- Los estados financieros y documentos anexos

A menudo una firma de auditoría tiene que confeccionar trabajos para distintos países.

No obstante, se pueden atribuir casi invariablemente ciertos rasgos básicos a todos aquellos estados financieros sobre los cuales las firmas tienen que informar.

Información

Los estados financieros que produce periódicamente una sociedad para usos internos y que generalmente no están sujetos a una auditoría, normalmente facilitan mucha información detallada. No obstante, aquellos estados financieros que se someten a una auditoría a menudo se distribuyen a personas o entidades ajenas a la compañía correspondiente. En estas circunstancias, existe una tendencia lamentable, pero comprensible, entre las compañías, de declarar en sus estados financieros auditados solamente la cantidad mínima de información exigida por la legislación y las bases contables que les rigen.

Aunque hay que reconocer que no se puede obligar a una sociedad a declarar más de lo que exige la ley mientras sus estados financieros sean fieles y razonables, siempre es recomendable una mayor declaración, consistente con la prudencia comercial.

Por otra parte, en los últimos años han aparecido una serie de importantes innovaciones que pueden calificarse como revolución informativa, tanto respecto al contenido como a la forma de los estados financieros (Gonzalo, 1981).

Significación

Cuando una partida tiene que declararse por requisito legal, lógicamente deberá incluirse aunque no sea significativa con relación a los estados financieros en su totalidad. No obstante, cuando el importe de una partida no sea significativo, el mejor tratamiento consiste en incluirlo en las notas a los estados financieros, en vez de presentarlo dentro de los mismos estados financieros.

En otras ocasiones, donde la declaración no sea legalmente exigible, los importes de partidas solamente deberían declararse por ser significativos para la presentación de estados financieros fieles y razonables.

No es posible sugerir una definición cuantitativa de lo que es significativo y de lo que no lo es. Sin embargo, el sentido común siempre deberá facilitar una apreciación en cada caso.

Cifras comparativas

La legislación de muchos países acerca de los estados financieros exige la presentación de cifras comparativas referentes al ejercicio anterior en los estados financieros sujetos a la revisión del auditor. En estos casos, siempre se debería recordar que el informe del auditor cubre las cifras comparativas. Esto puede causar dificultades en el primer año de una auditoría y, en tales circunstancias, es preciso incluir una calificación en el informe del auditor referente a las cifras comparativas.

Aún cuando la legislación vigente no exija la presentación de cifras comparativas, las firmas internacionales recomiendan su presentación debido a que contribuyen significativamente a la apreciación y al análisis de los estados financieros.

Debería tenerse en cuenta que, al modificarse en un ejercicio determinado una política contable (por ejemplo, las bases de valoración de existencias), es de suma importancia indicar que efecto hubiera tenido este cambio sobre las cifras comparativas del ejercicio anterior.

Formato de los Estados Financieros

Los estados financieros de una sociedad sin empresas subsidiarias, normalmente consiste en:

- a) el Informe del Consejo (Memoria)
- b) la Cuenta de Pérdidas y Ganancias
- c) el Balance
- d) las Notas a los Estados Financieros
- e) el Informe de los Auditores

Aunque cada documento se considera separadamente en los párrafos sucesivos, es importante tener en cuenta que, con la excep-

ción del Informe del Consejo (ver párrafo siguiente), los estados financieros, es decir, documentos (b), (c) y (d), deberían considerarse en conjunto. El informe del auditor, al referirse a "los estados financieros presentados en las páginas ... a ...", deberá normalmente comprender los tres documentos. Este punto es importante pues trata de evitar posibles errores por interpretación parcial de información.

Por tanto es recomendable utilizar una forma de redacción similar a esta: "El presente informe consta de ... páginas y debe considerarse globalmente. Párrafos o apartados no deberían ser tomados individualmente fuera del contexto general".

El Informe del Consejo

Como indica su nombre, este documento es un informe del Consejo a los propietarios del negocio relacionado en los estados financieros que acompaña. Normalmente, en los casos en que este informe se exija por la legislación, será un documento corto, formal y contendrá solamente aquella información exigida por la ley. La información más comprensiva sobre el negocio general de la compañía en cuanto a su progreso y desarrollo, regularmente se facilitará a través del informe del presidente.

Cuando un informe del Consejo es exigido por la ley, aparte de la información presentada de acuerdo con las exigencias legales, también puede contener información de naturaleza contable que, de otra manera, tendría que presentarse en los mismos estados financieros.

Cuando un informe del Consejo se exige por ley, excepto si presenta información contable que de otra manera tendría que presentarse en los mismos estados financieros y por lo tanto sería responsabilidad de los auditores, la información que contiene es responsabilidad de los directores de la compañía y no de los auditores. No obstante, las firmas internacionales suelen considerar que, en estas circunstancias, el auditor debe asegurar, en cuanto le sea posible, que la información presentada sea

correcta y fiable.

La Cuenta de Pérdidas y Ganancias

La tendencia actual en los estados financieros de sociedades consiste en asegurar que la cuenta de pérdidas y ganancias resulte tan sencilla como sea posible y que cualquier información detallada que sea exigida sea presentada siempre que sea posible en las "Notas a los Estados Financieros".

Aunque normalmente esté legalmente dispuesto facilitar cierta información detallada referente a partidas específicas cargadas o abonadas en el período (por ejemplo, amortizaciones) la mayoría de las sociedades están muy poco dispuestas a presentar más de lo exigido por la ley. La justificación normal de esta actitud, con la cual se puede simpatizar bastante, es que la información detallada en la cuenta de pérdidas y ganancias puede ser de gran utilidad para la competencia.

Habiendo determinado que el beneficio (o la pérdida) reflejado corresponde exclusivamente al ejercicio actual, las firmas internacionales normalmente no se preocupan excesivamente de que la cuenta de pérdidas y ganancias distinga claramente entre el resultado de "explotación" y otros resultados "extraordinarios" que podrían tener un efecto significativo sobre las cifras finales, pero que no están dentro del régimen normal del negocio del cliente. El resultado de explotación suele reflejarse antes y después de los Impuestos.

El Balance

Igual que para la cuenta de pérdidas y ganancias, la tendencia actual es asegurar que el Balance aparezca tan sencillo como sea posible y que cualquier información detallada que sea exigida se presente siempre que sea posible en las "Notas a los Estados Financieros".

El Balance en forma vertical se va utilizando con más frecuencia aunque es interesante observar que este formato no se permite en los estados financieros que se presentan en los Estados Unidos.

Como mínimo, es un principio contable generalmente aceptado distinguir en el balance, entre los activos fijos y circulantes y entre el neto patrimonial y pasivos a corto y largo plazo.

Las reglas en aquellos países que tienen una amplia legislación contable, normalmente relacionan con considerable detalle precisamente la información que debe declararse, en el balance mismo o en las notas a los estados financieros referentes a cada categoría de activo o pasivo.

Las Notas a los Estados Financieros

De acuerdo con la tendencia actual de presentar la Cuenta de Pérdidas y Ganancias y el Balance en el formato más sencillo, las Notas a los Estados Financieros han aumentado en importancia, muchas veces representando la mayoría de la información exigida.

El anexo está contemplado por la 4a. directriz y representa un papel fundamental en la armonización contable (Pina, 1985).

Las Notas a los Estados Financieros normalmente contienen:

- a) análisis detallados de partidas que tienen que declararse pero que aparecen en totales resumidos en el Balance o en la Cuenta de Pérdidas y Ganancias (por ejemplo, inmovilizado).
- b) explicaciones de partidas donde sea necesario facilitar mayor información para asegurar que los estados financieros sean fieles y razonables.

Las notas normalmente deberían referenciarse en la partida correspondiente en el Balance o en la Cuenta de Pérdidas y

Ganancias, y deberían facilitarse cifras comparativas donde y cuando sean necesarias.

La redacción de notas claras y concisas sobre los estados financieros es un trabajo que requiere mucha destreza. En años recientes de vez en cuando, ha habido en algunas compañías una tendencia, aunque declarando la información que exige la ley, hacia un intento de esconder o disfrazar partes desagradables de esta información mediante la redacción de una serie de notas extensas y sumamente complicadas, cuyo significado no sea fácilmente comprensible para el lector normal. El auditor debe estar constantemente alerta para impedir esta práctica y para asegurar que las notas extiendan el entendimiento de los mismos estados financieros en vez de disminuirlo.

Contenido en general

- a) Datos necesarios para la correcta interpretación de los Estados Financieros.
- b) Excepciones (y cuantificación de las mismas) respecto a los principios generalmente aceptados de contabilidad.
- c) Cambios en las bases de presentación de las cuentas.
- d) Cambios en la consistencia de valoración y cuantificación de los mismos.
- e) Excepciones a la aplicación de los procedimientos estándar de auditoría. Motivos por los que no han sido aplicados. Incidencia sobre la opinión de los auditores.
- f) Eventos significativos posteriores al cierre del ejercicio.

Contenido en particular

- a) Principios de consolidación.
- b) Principios de conversión: costes históricos, cambios aplicados y pautas de valoración de stocks.
- c) Composición del fondo de comercio.

- d) Datos para la contabilidad nacional: dividendos, retribución de consejeros, donativos, esquemas de pensiones, etc.
- e) Valoración de:
- inventarios
 - activo fijo: coste, regularización, tipos de amortización o años de vida
 - intangibles
- f) Impuestos: normales, contingencias, diferidos, anticipados, reclamaciones pendientes, liquidaciones pendientes de comprobación.
- g) Créditos, préstamos y descubiertos bancarios: condiciones, vencimientos, intereses y otros costes.
- h) Movimientos de reservas, composición de las mismas y restricciones a su distribución y a la de los beneficios.
- i) Inversiones en empresas (filiales y otras): movimientos, porcentajes de participación, netos patrimoniales (si no están consolidados), beneficios recibidos, etc.
- j) Provisiones para morosos, inventarios y otras: movimientos, política e importes.
- k) Empréstitos y obligaciones: condiciones, amortización, coste, etc.
- l) Capital: clase de acciones y movimientos.
- m) Ventas netas: detalle a partir de las ventas brutas y las correspondientes deducciones.
- n) Beneficio de explotación: partidas específicas que se han deducido para alcanzarlo:
- amortizaciones
 - intereses
 - alquileres (incluyendo leasing)
 - remuneración a los Consejeros
 - honorarios de auditores
 - ingresos procedentes de acciones no cotizadas
 - ingresos procedentes de acciones cotizadas
 - impuestos

o) Detalle de las partidas excepcionales:

- resultados obtenidos en la venta de inmovilizados
- resultados obtenidos en la venta de valores mobiliarios
- amortizaciones complementarias
- cancelación de excesos (o defectos) de provisiones de impuestos
- partidas que afectan a ejercicios anteriores
- otras partidas excepcionales

p) Contabilización de las operaciones contratadas a plazos.

q) Análisis por vencimientos de realización del activo realizable.

r) Dependencias:

- de la ventas
- de las compras
- del capital

Otros aspectos

a) Pasivos contingentes por:

- riesgo bancario
- compromisos de inversión: inversiones en inmovilizado, en valores y participaciones, compromisos de compras, opciones de compra (contratados y no servidos; no contratados; exigidos o no)
- avales y garantías
- insuficiencias de la cobertura de seguros
- contratos de alquiler a largo plazo
- otros riesgos: los contenidos en la carta de manifestación

b) Influencia de la erosión en las monedas.

3.1.4. Requisitos legales, bases contables y principios generalmente aceptados.

Requisitos legales

La mayoría de los países han establecido legislaciones que exigen que los estados financieros de las sociedades se presenten en un formato predeterminado y revelen cierta información mínima específica. El auditor que informa sobre unos estados financieros que están sujetos a la legislación de un país determinado, solamente puede informar que son fieles y razonables si las cuentas se adhieren a los requisitos legales en el país.

Los requisitos legales de algunos países difieren sustancialmente. Las Companies Acts de 1948 y 1967 del Reino Unido y las reglas de la Securities and Exchange Commission de los Estados Unidos son ejemplos de requisitos legales sumamente comprensivos y extensos. Los Países Bajos, Suiza, Alemania y los Países Escandinavos, también tienen una legislación parecida en cuanto a su alcance. En cambio la legislación en, por ejemplo España, Francia, Bélgica e Italia es menos estricta y proporciona mayor libertad a las empresas en la preparación de sus estados financieros y la cantidad de información que pueden declarar. La complejidad de esta cuestión es notable para las firmas de auditoría internacionales, pues tienen que auditar empresas que por estar radicadas en diversos países están sujetas a múltiples legislaciones no siempre concordantes.

Bases Contables

En reconocimiento de que el juicio de si estados financieros son fieles y razonables es muy subjetivo, algunos de los organismos contables profesionales en países específicos han empezado a facilitar orientación a sus socios en la forma de "bases contables".

Una base contable es normalmente un tratado oficial que el correspondiente organismo oficial emite a sus socios y tiene la forma de una instrucción sobre el tratamiento contable que se debiera seguir, referente a un problema contable específico.

Mientras que la base contable no tiene la fuerza de la ley, se considera por los organismos profesionales como equivalente a la ley para sus socios. Así que cuando un auditor, como socio de un organismo profesional que ha producido bases contables, opina sobre unos estados financieros, tiene la obligación de informar que son fieles y razonables no solamente en términos de la ley, sino también respecto de las bases contables en vigor.

Los países que han hecho el mayor progreso referente a bases contables son los Estados Unidos, El Reino Unido y los Países Bajos.

Igual que los requisitos legales varían de un país a otro, así varían las bases contables. No obstante, se nota cierto progreso en esta área como resultado de la Conferencia Internacional de Contables en Australia en 1971, donde una cantidad elevada de países acordaron establecer un Comité Internacional para confeccionar bases contables internacionales que rigiesen el trabajo de auditores en todos aquellos países que apoyan al Comité Internacional.

Principios Contables Generalmente Aceptados

Aparte de los requisitos legales y las bases contables, el juicio final del auditor acerca de si las cuentas son o no son fiables o razonables tiene que hacerse en términos de "Principios Contables Generalmente Aceptados" y este juicio es muy subjetivo. En última instancia tendrá que fiarse de su experiencia y entrenamiento, de sus conocimientos del negocio y la alta calidad de su trabajo profesional.

Al llegar a esta decisión, reconocerá que mientras que existe casi invariablemente más de una manera de presentar un apartado individual de unos estados financieros, lo que importa es que juntos y en su totalidad y tomando en cuenta las particularidades del negocio, la ley y las bases contables, los

estados financieros presenten una información precisa e informativa, a las personas a las que van dirigidos.

3.1.5.- El Informe de los Auditores

Por lo general el auditor tiene la obligación de emitir su informe sobre unos estados financieros en términos de:

- a) cualquier requisito legal que sea aplicable
- b) cualquier base contable que sea aplicable
- c) principios contables generalmente aceptados

El tamaño y el formato de los modelos de informe de auditoría varían sustancialmente de país en país. No obstante, en aquellos casos donde el informe normal del auditor no exige la representación positiva de que una condición determinada haya sido cumplida, entonces en el caso de haberla cumplido, la representación positiva se implica de todas maneras por la ausencia de cualquier comentario adverso en el informe.

La práctica preferible es que el informe del auditor aparezca en una página separada que preceda a los estados financieros objeto de la auditoría.

Debe dejar totalmente claro, a través de referencias en las páginas correspondientes, qué páginas están cubiertas por el informe del auditor.

También cada página de los estados financieros debería contener una nota referenciando esta página al informe del auditor.

Las referencias cruzadas (cross references) son muy útiles en este sentido, porque facilitan la información y proporcionan una doble seguridad.

La evolución en esquema del contenido del informe, ha sido, como mencionamos anteriormente:

Certificamos que el balance ...



Certificamos que, en nuestra opinión, el balance ...



En nuestra opinión, el balance ...

Modelos de informe

Para determinadas funciones privativas o específicas del censor jurado de cuentas (o su equivalente extranjero) hay modelos de documentos que deben ser utilizados de acuerdo con normas corporativas.

Para los demás casos, existen varios tipos (cortos, largos, etc.), pero para nuestro propósito será suficiente mencionar la estructura que suele tener un tipo corto de informe muy extendido:

"Hemos examinado el balance de la empresa, a así como el estado de pérdidas y ganancias para el período de a y las notas a dichos estados financieros.

Nuestro trabajo se efectuó de acuerdo con principios, normas y procedimientos de auditoría generalmente aceptados, que hemos considerado convenientes según las circunstancias.

En nuestra opinión, el balance y cuenta de pérdidas y ganancias así como las notas a los estados financieros que se adjuntan, reflejan fiel y razonablemente la situación real de la sociedad al y los resultados de sus operaciones para dicho período y están de acuerdo con los principios contables comúnmente admitidos y son congruentes con las bases del ejercicio anterior".

Informes de auditoría calificados

Cuando un auditor no está satisfecho de que, en términos de requisitos legales y/o bases contables y/o principios contables generalmente admitidos, los estados financieros sobre los que tiene que informar presenten en cualquier aspecto significativo fiel y razonablemente, el estado y evolución económico financieros de la empresa, deberá incluir en su informe la correspondiente calificación.

Cuando un auditor ha de calificar su informe, tiene que:

- a.- Preparar su informe de auditoría de tal forma que la naturaleza y el alcance de su calificación sean totalmente comprensibles para el lector.
- b.- Resistir toda influencia que le sea aplicada para que califique de forma que el sentido global de su calificación se preste a cualquier tipo de confusión. La experiencia ha demostrado repetidamente que si bien a corto plazo los clientes tienden a recurrir las calificaciones, a largo plazo solamente respetan a aquellos auditores que estén dispuestos a calificar sin temor ni favor cuando sea necesario.

Estados Financieros Consolidados

La legislación de ciertos países, en particular los Estados Unidos y el Reino Unido, exigen, en el caso de que una compañía tenga empresas subsidiarias, (siendo éstas como mínimo 50% propiedad de la matriz) que la compañía "consolide" su proporción de los beneficios, las pérdidas, los activos y los pasivos de sus filiales y confeccione estados financieros consolidados. En el caso de los Estados Unidos y el Reino Unido, los estados financieros deben incluir todas las empresas subsidiarias, sean

nacionales o extranjeras.

El auditor siempre deberá tener en cuenta que para que unos estados financieros estén debidamente redactados, deben ser claros y comprensibles, no solamente para un contable profesional, sino también para una persona cualquiera con inteligencia adecuada. Este es el criterio que se debe mantener a la vista referente tanto a la presentación de partidas individuales como de los estados financieros en conjunto.

3.1.6.- Normas, Procedimientos y Técnicas de Auditoría

Normas de actuación profesional

En países como Estados Unidos de América, y Gran Bretaña, donde la profesión de la Auditoría tuvo un gran desarrollo a principios de siglo, se comenzó a sentir la necesidad por parte de las instituciones que agrupaban a los profesionales de la auditoría, de fijar unas normas de actuación para todos los auditores que regularan las actuaciones de los mismos.

Con la emisión de dichas normas, las instituciones de dichos países determinaron aquellos procedimientos que como mínimo deben ser realizados en cada actuación del auditor para permitirle expresar su opinión acerca de la representatividad de los Estados Financieros objeto de examen.

Así se lograban dos objetivos, uno el de que no pudieran producirse actuaciones deficientes al aplicar menos procedimientos de los mínimos fijados y otro el que mediante la unificación y normalización de la actuación de los auditores se realizaba la competencia profesional de los mismos frente a terceros.

En España el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España ha dictado las normas de actuación para todos sus miembros.

Las normas de auditoría dictadas por los organismos de cada país, así como por los internacionales, pueden agruparse en tres grandes grupos:

1. Normas éticas

Todas las personas que ejercen una profesión en la que ofrecen sus conocimientos y habilidades al servicio de los intereses de terceros, tienen ciertas responsabilidades y obligaciones frente a aquellos que confían en su trabajo. Por lo tanto, es un requisito esencial, en relación con cualquier grupo de tales profesionales, la aceptación y observancia de normas éticas, que sirven al propósito de notificar al público en general que la profesión protegerá sus intereses. Asimismo, las normas de ética dan a los profesionales una guía en cuanto al comportamiento que la experiencia profesional en general ha indicado ser la más adecuada para obtener la confianza del público.

Como profesionales que son, los auditores tienen normas de ética que deben de aceptar y cumplir para poder formar parte de los organismos que los agrupan.

2. Normas reglamentarias

Ya que los profesionales se agrupan en Organismos, Colegios o Institutos para lograr un mayor desarrollo de la profesión, éstos deben de regirse por una reglamentación interna que haga viable su funcionamiento. En España el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España tiene su propio Reglamento de Régimen Interior, que deben aceptar y seguir todos sus miembros.

Para efectuar la actividad de auditoría, el auditor debe figurar inscrito en el Registro oficial de Auditores de Cuentas (R.O.A.C.) del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (I.C.A.C.).

3. Normas profesionales

Son aquellas específicas y concretas para la profesión de auditoría. A título de ejemplo podríamos mencionar la de "Independencia", ya que mientras para la mayoría de las

otras profesiones, la independencia por razones de parentesco, económicas o de amistad con relación al cliente, no ofrecen ningún inconveniente para la prestación de servicios, en auditoría es imprescindible esta independencia tanto mental como material para poder aceptar un trabajo profesional.

Todos los Organismos que agrupan a los profesionales de la auditoría han publicado las normas profesionales que deben aceptar y seguir todos sus miembros. No obstante, todas la grandes firmas de auditoría tienen además sus normas específicas de actuación.

Las normas profesionales de auditoría generalmente aceptadas pueden agruparse en tres grandes grupos:

1. Normas personales o generales:

- a. El examen ha de ser realizado por persona o personas con la debida capacidad técnica.
- b. En todos los casos, el auditor ha de mantener una actitud mental de independencia y objetividad.
- c. En el desarrollo de su examen y en la preparación de su informe, el auditor debe hacer uso de su juicio profesional.

2. Normas de actuación o de trabajo:

- a. El trabajo ha de ser debidamente planificado y los ayudantes, en su caso, se supervisarán adecuadamente.
- b. Debe llevarse a cabo un estudio y evaluación de los procedimientos de control interno existentes, como base para la determinación de la amplitud de las distintas pruebas y muestras a realizar.
- c. Ha de obtenerse evidencia suficiente a través de la inspección, observación, preguntas y confirmaciones, para poder emitir el correspondiente informe sobre los estados financieros.

3. Normas sobre el informe:

Respecto a las normas sobre el informe del auditor, el cual debe incluir unos requisitos básicos, cada organización profesional de auditores, dentro de las normas de auditoría, incluye directrices sobre el formato y contenido de los informes a emitir.

Esta parte del trabajo profesional del auditor es la más importante frente al cliente y terceros, ya que normalmente es lo único que éstos ven de la auditoría realizada. Por ello, el auditor debe poner el máximo cuidado en su preparación y realización.

Procedimientos y Técnicas de Auditoría

Hay que diferenciar entre normas de auditoría y procedimientos o técnicas de auditoría.

Los procedimientos o técnicas de auditoría son las verificaciones o comprobaciones a realizar por el auditor para que éste pueda formarse una opinión profesional acerca de la representatividad de los estados financieros objeto de examen, mientras que las normas de auditoría son las reglas o principios para asegurar la calidad en la realización de los procedimientos y la obtención de los objetivos previstos en su aplicación.

Debe tenerse en cuenta que, aunque muchos de los procedimientos y técnicas son utilizados por todas las firmas y auditores individuales del mundo (por ejemplo: confirmaciones con terceros mediante circularizaciones, observaciones físicas de activos, verificación documental, etc.), cada firma de auditoría tiene sus propias técnicas con una mayor o menor sofisticación.

Conclusión

Vemos pues, sin ánimo exhaustivo, que algunas de las principales características con que podríamos resumir la evolución espacio-temporal progresiva de la auditoría pueden ser:

- institucionalización y profesionalización, en estrecha relación con el desarrollo económico general del país.
- diversificación y universalización de los destinatarios del informe del auditor.
- ampliación de los objetivos de la auditoría clásica.
- establecimiento de un sistema progresivamente estructurado de normas y procedimientos generalmente aceptados.
- ampliación del campo de aplicación de la auditoría.

Nada parece pues, oponerse a que la auditoría abarque la realidad empresarial, desde una perspectiva global: financiación, contabilidad, comercialización, fabricación, personal, etc.

Podemos señalar la existencia de un proceso evolutivo temporal cualitativo y cuantitativo en el que se progresa paralelamente a la evolución de la importancia del factor social.

Así podemos detallar los cambios del estado de la auditoría en cada aspecto, en una primera época respecto a la época actual.

- 1.- Objetivos: del descubrimiento y/o prevención de errores, fraudes u otras manipulaciones contables, se pasa a expresar una opinión o dictamen profesional sobre la "razonabilidad" con la que los estados financieros presentan la información en ellos contenida y la realidad.
- 2.- Metodología de Trabajo: del examen detallado y exhaustivo de todas las transacciones contables, se pasa al examen basado en la revisión y evaluación del sistema de control interno como base para determinar la amplitud de las pruebas o tests que se efectúen. El trabajo se realiza a base de muestreo estadístico (pruebas selectivas).
- 3.- Alcance del trabajo: del balance únicamente, ya que el

auditor no tenía acceso al estado de resultados por ser secreto, se pasa a estados financieros tomados en conjunto. Así como en general toda información emitida por la empresa, fundamentalmente como anexos y memoria.

- 4.- Informe emitido: de certificación sobre el balance, se pasa a opinión sobre los estados financieros, en sentido amplio.
- 5.- Responsabilidad asumida: de exactitud y corrección del balance, se pasa a razonabilidad de los estados financieros, de acuerdo con principios y bases contables, normas y técnicas de auditoría y requisitos legales, cada vez más estructurados y estandarizados, aplicados uniformemente en relación al período anterior.

3.2.- ¿AUDITORIA O AUDITORIAS? HACIA UN CONCEPTO DE AUDITORIA GLOBAL

Otro indicio de la evolución de la auditoría lo constituye el hecho de su especialización.

Hace ya muchos años que no se habla de auditoría sólo en sentido clásico.

Esto ya es insuficiente para entendernos.

¿De qué clase de auditoría estamos hablando?

Hemos de añadir un calificativo al sustantivo auditoría para delimitar un campo que ha crecido más rápidamente que el corpus teórico.

Sin ánimo exhaustivo mencionaremos algunas denominaciones específicas entre las más usuales, en función del campo de aplicación y/o de sus objetivos.

No incluimos las peculiaridades en función de la actividad auditada (auditoría de centros asistenciales, por ejemplo):

3.2.1.- Auditoría externa

Es lo que entendemos por auditoría en el sentido clásico, es decir efectuada por auditores externos a la empresa, independientes, con los que se mantiene únicamente una relación profesional.

Sus objetivos inmediatos son:

1. Opinar sobre la información elaborada por la empresa.
2. Informar profesional e independientemente sobre la posición y resultados de la empresa.
3. Asesorar a la empresa en orden a mejorar los sistemas.

3.2.2.- Auditoría interna

Es la realizada por personal perteneciente a la empresa.

El hecho de que exista, no releva la gerencia de sus responsabilidades.

Operativamente debe quedar al margen de las funciones cotidianas de la empresa.

Así las comprobaciones rutinarias, como repaso de cálculos y descuentos de facturas, debe ser responsabilidad de las personas designadas para ello, no de los auditores internos. En cuanto al área de competencia, abarcará todo lo relacionado con la vida de la empresa.

Su función será asegurar que la información que sirve como base a la gestión es correcta.

En lo concerniente a su independencia, estará siempre en función del individuo. No sólo de su posición en el organigrama.

Es un condicionante a tener en cuenta.

El auditor interno debe intentar ser constructivo, de acuerdo con los objetivos de la empresa.

Su función es evaluar los sistemas establecidos para unos determinados objetivos y por tanto no puede formular una opinión sobre la adecuación de un procedimiento concreto a menos de que esté plenamente identificado con el objetivo para el que fue creado.

Cuando recomienda un control o efectúa su implantación debe ver su conveniencia tanto en términos de su necesidad como de su coste.

Debe evitar recomendar controles con el solo objetivo de controlar por controlar.

Asímismo debe intentar no fijarse excesivamente en el pasado sino ser más bien verlo como experiencia de funcionamiento de los sistemas.

En definitiva se trata de descubrir posibles errores o irregularidades cometidas, no como un fin en sí mismo, sino para poderlos evitar en el futuro.

Otra precaución (a tener en cuenta sobretodo por el auditor interno en sus posibles críticas) es no personalizar: se interesa por los sistemas más que por la persona concreta que los hace posibles.

Analogías y diferencias entre auditoría interna y externa:

Existe un cierto acuerdo en señalar con Holmes las siguientes:

1. Independencia

Mientras que en la auditoría externa debe darse una independencia dentro y fuera de la empresa, en la interna sólo se puede dar la independencia dentro de la empresa, ya que es realizada por un empleado de la misma dependiente de la división administrativa o de dirección general como staff.

2. Objetivo

En tanto que el auditor externo trata de expresar una opinión sobre los estados financieros, el auditor interno intenta verificar el cumplimiento de las normas de control interno y operativas emanadas de gerencia, en orden a sugerir mejoras.

Nosotros estimamos menos clara esta distinción ya que en la carta de recomendaciones, el auditor externo incluye también estos aspectos.

3. Metodología

Así como la auditoría externa se realiza de acuerdo con normas y procedimientos necesarios según las circunstancias y cuya amplitud depende del grado de confianza ofrecido por el sistema de control interno existente, la auditoría interna opera siguiendo un programa que varía según las áreas objeto de la revisión, siendo la amplitud de la revisión función de los objetivos a cubrir.

4. Informe

En tanto que en el informe de auditoría externa se expresa, por lo general brevemente, el alcance del trabajo, en el de auditoría interna suelen describirse, generalmente con cierto detalle, las pruebas realizadas, las deficiencias, así como las sugerencias para suprimirlas o paliarlas.

También aquí estimamos que a menudo se trata de una diferencia más formal que real, en el sentido de que el auditor externo también suele cubrir estos aspectos con cierta extensión, si bien en documento a parte del informe propiamente dicho, usualmente en la carta de recomendaciones.

En ocasiones concurren en una misma empresa auditores internos y auditores externos. La actuación de ambos no es excluyente, ya que si los auditores internos tienen un campo de acción más amplio y cumplen algunos de los objetivos de los auditores externos, estos desempeñan una función que aquellos no pueden desempeñar: unos actúan de puertas a dentro, otros actúan para informar también de puertas a fuera.

En estos casos, y con el objeto de evitar al máximo las duplicidades en las verificaciones, se suele llegar a ciertos

acuerdos de colaboración mútua, que se traducen en una distribución de funciones y el análisis conjunto de los borradores de los informes respectivos, antes de proceder a su emisión definitiva.

Esta sistemática procedimental debería extenderse a la gerencia, así como a las personas responsables de cada área.

Si los auditores tanto externos como internos, procedieran a comentar los borradores de los informes, (en su totalidad con la gerencia y en cada apartado funcional con el responsable de cada área) se conseguiría evitar muchas deficiencias en los informes, así como un mejor clima de colaboración por parte de estas personas con los auditores.

Otros autores (Thierauf, 1984) engloban estas dos categorías dentro de la auditoría financiera clásica.

3.2.3.- Auditoría informática

Se trataría más bien de un enfoque instrumental que se ocuparía de adoptar el fin de la auditoría clásica a los medios informáticos.

El soporte informático hace necesarios programas específicos (audit pack programmes) que tengan en cuenta tanto los aparatos (hardware) como los programas (software), que permitan auditar los sistemas informáticos y la información con ellos emitida.

La hemos incluido por una evidente actualidad y porque abarca todo el ámbito empresarial. Obviamos incluir términos como auditoría fiscal, de stocks, etc. pues se trataría de una parte de la auditoría, referida a un área funcional.

3.2.4.- Auditoría operacional

Se orienta hacia evaluar la calidad de las operaciones, es decir la eficiencia de las actividades operacionales más que a

las estrictamente gerenciales. El informe a la gerencia tiene como objetivo mejorar los métodos prácticos y procedimientos operativos, con especial mención de las posibilidades de reducir los costos y mejorar los resultados.

Va pues más allá de la auditoría financiera clásica.

Según Norgaard (1969) cubre la revisión de los objetivos de la empresa, del medio en que opera, de la estructura organizativa, de los planes y políticas operativas, del personal y de las instalaciones físicas, en términos de su contribución (o no) a la eficiencia operativa y al ahorro de costos.

3.2.5.- Auditoría administrativa

No existe un consenso general sobre el concepto y alcance precisos del término.

Se emplean términos distintos como administrativa, de gestión o gerencial (management audit) para designar conceptos diversos. Así para Faucett (1983) se trata de una autovaloración y de ningún modo de una prueba, que tiene como objetivo resaltar los puntos fuertes y débiles de las políticas administrativas de una empresa, para ayudar a la gerencia.

Thierauf (1984) la considera como la auditoría de la administración y persigue cualificar a la gerencia en función de sus objetivos.

Se diferencia de la anterior, para este autor, más que en el método, en el nivel de apreciación, considerando ambas auditorías complementarias.

Una primera aproximación a este tipo de auditoría fue desarrollada por Jackson Martindell (1962) fundador del American Institute of Management.

Con unos listados de 301 preguntas pretendió evaluar las áreas económica, estructura de la compañía, beneficios, honestidad hacia los accionistas, investigación y desarrollo, dirección, política fiscal, producción, ventas y capacidad ejecutiva.

A cada una de estas diez áreas le asignó una puntuación determinada, que sumaba en total 10.000 puntos.

Greenwood (1967) utilizó 203 ítems en decisiones de auditoría y 170 en funciones de auditoría administrativa.

Leonard (1962) también ha elaborado unos cuestionarios de auditoría administrativa. Para este autor, se trata de un examen comprensivo y constructivo de la estructura de una empresa, de una institución o de cualquier parte de un organismo, en cuanto a los planes y objetivos, sus métodos y controles, su forma de operación y sus equipos humanos y físicos. Rodríguez Valencia (1987) después de revisar las definiciones de más de veinte autores, da la suya: "examen detallado metódico y completo practicado por un profesional de la administración sobre la gestión de un organismo social. Consiste en la aplicación de diversos procedimientos con el fin de evaluar la eficiencia de sus resultados en relación con las metas fijadas; los recursos humanos, financieros y materiales empleados, la organización, utilización y coordinación de dichos recursos; los métodos y controles establecidos y su forma de operar". También da unos cuestionarios con unas puntuaciones en cada área. En el área de recursos humanos propone un examen objetivo, minucioso y lógico de los objetivos, políticas, sistemas, controles, aplicaciones de recursos y estructura de la organización que tiene a su cargo la responsabilidad de los recursos humanos, constituyéndose en un instrumento de la función de control.

3.2.6.- Auditoría de funcionamiento

Parte de la idea de que las personas externas pueden y deben jugar un papel más activo en la empresa.

Hace más de cincuenta años la Northwestern Mutual Life Insurance Company de Milwaukee (Estados Unidos), estableció un comité revisor de asegurados, formado por cinco miembros sin conexión con el mundo de los seguros, excepto la de estar ase-

gurados en la compañía.

Este comité podía revisar cualquier tipo de operaciones de la compañía, pudiendo emitir informes y remitirlos a los asegurados (Wilde y Vancil, 1.972).

Pese a que se trata de una idea antigua, su extensión generalizada está aún lejos de conseguirse.

El objetivo es la evaluación de resultados para que el consejo tenga elementos suficientes para cualificar los objetivos, estrategia y funcionamiento propuestos por la gerencia.

De esta forma se posibilita una comunicación efectiva entre el presidente y la dirección acerca de los criterios de funcionamiento, de los que el primero es responsable.

Dichos criterios deberían expresarse en términos relativos (referidos de forma comparable con empresas del sector por ejemplo) y cuantificables siempre y en la medida que ello sea posible.

Se evalúa pues la administración y la gerencia de la compañía. Thierauf (1.984) ve en la relación de la compañía con el medio político social otro aspecto importante pues vendría a constituir una especie de conciencia de la empresa.

Las personas externas pueden aportar su experiencia y visión más objetiva que complementa a los consejeros internos que pueden estar bien informados, pero carecer de la perspectiva adecuada que da el enfoque externo.

Andrews (1.973) cita el caso de la compañía Penn Central, en el que los accionistas descontentos iniciaron docenas de juicios para probar que el consejo no fue suficientemente diligente, prudente, ni leal, lo que condujo a la quiebra.

Un ex directivo admitió: "No creo que nadie fuera consciente de la gravedad de la situación. Se gastaba casi todo el tiempo en aprobar desembolsos, pero nadie fue capaz de parar la debacle, pese a que los funcionarios requerían más información a los directores".

A nivel de Administración pública, la Generalitat de Catalunya,

por primera vez en España, se someterá a una auditoría de gestión bianual a partir de 1992.

3.2.7.- Auditoría de Seguridad

No es más que una de las muchas nuevas acepciones y/o aplicaciones de la auditoría.

Su objeto debe ser, según Cruz (1989):

- a) proporcionar a la propiedad una imagen fiable sobre la eficacia y resultados de un sistema, en un momento dado,
- b) suministrar información suficiente sobre las posibles mejoras a introducir en el sistema, y
- c) servir de punto de partida de posteriores estudios.

3.2.8.- Auditoría de Marketing

Taylor y Wood (1978) proponen como objetivos:

- ser una herramienta de gestión más que legal
- para comprobar hasta que punto los recursos de marketing son adecuadamente planificados, que controles se establecen, y que criterios se siguen como base para una correcta toma de decisiones sobre el mercado y los productos.

Se diferencia de la auditoría financiera en que incluye un considerable número de juicios de valor basados en la experiencia y datos difícilmente cuantificables.

Hace propuestas para mejorar el beneficio.

Taylor y Wood proponen unos programas de trabajo que abarcan:

- sistemas de marketing
- productos, embalajes
- precios y descuentos

- publicidad, promoción de ventas
- relaciones públicas
- distribución y fuerza de ventas

3.2.9.- Auditoría Social

A nuestro entender se trata del concepto más amplio, más global o si se quiere más sociológico de la auditoría. Podría considerarse una auditoría bajo el enfoque ecológico, de relación con el medio en el que se encuentra la empresa.

En este sentido hay autores que hablan de auditoría medioambiental (Stephan, 1990), pero a efectos de no alargar la exposición la podemos considerar subsumida dentro de la social.

En una perspectiva social, Gómez Palacios (1981) propone la auditoría interdisciplinaria, para, aunando esfuerzos de diversos profesionales, poder cubrir la responsabilidad social del auditor.

Pretende controlar el funcionamiento social de la empresa.

Uno de sus pioneros, Kreps, profesor de administración de empresas de Stanford, investigó a 22 empresas desde 1919 a 1938, midiendo seis aspectos:

1. Empleo
2. Producción
3. Esfuerzo demandado al consumidor
4. Fondos absorbidos de los consumidores
5. Nóminas
6. Dividendos e intereses

cuyos resultados publicó en 1940, indicando que no se trataba de una auditoría completa, pues muchos puntos importantes quedaban fuera de su ámbito.

Bowen (1953) propuso una evaluación independiente cada 5 años, incluyendo recomendaciones para uso interno de los directores y

de la gerencia, a través de ocho áreas:

1. Precios
2. Salarios
3. Investigación y desarrollo
4. Publicidad
5. Relaciones públicas
6. Relaciones humanas
7. Relaciones con la comunidad
8. Estabilización del empleo

Se trata de focalizar la atención sobre el tema social, mediante la emisión de un informe por profesionales independientes externos, dirigido a la empresa.

Estos auditores sociales darán un impulso a la consideración y evaluación de las normas sociales reconocidas para la práctica empresarial.

Sethi (1970), en un enfoque más moderno, define como sus objetivos analizar el concepto de responsabilidad social de la empresa en componentes identificables y elaborar escalas que puedan medirlos.

Bauer y Fenn (1973), la definen como un compromiso para evaluar e informar sistemáticamente sobre los campos de las actividades de la empresa que tienen un impacto social definido y significativo.

Existen todavía diferencias considerables de opinión acerca de su definición, las áreas que debería cubrir, criterios de medición, si debería ser efectuada por auditores externos o internos, si el informe debería remitirse a la empresa o fuera de ella, etc.

Abt (1981), repasa este tema considerando otros puntos de vista, entre ellos las críticas de Bauer y Fenn, de los que discrepa y a los que replica. Steiner (1974) recopila las prácticas empresariales en relación con la auditoría social, a través

de la revisión de 750 compañías.

Carroll y Beiler (1975) examinan temas sociales como empleo para las minorías y contaminación.

Se sugieren cuatro enfoques para presentar el informe:

1. Inventarios: se prepara una lista con todas las actividades sociales de la compañía.
2. Costos o gastos: además de la lista de las actividades sociales, se exponen las cantidades gastadas en cada actividad.
3. Programa de la administración: además de la información revelada por el apartado anterior, se hace una declaración acerca de si la compañía alcanzó sus objetivos en cada actividad.
4. Costo-beneficio: además de la información expuesta en el enfoque de costos o gastos, se indica el valor real, es decir, el beneficio por cada gasto realizado.

El menos informativo de estos enfoques es el de inventarios, pero el estado actual de los negocios invita a que lo usen la mayoría de empresas que han decidido informar sobre sus actividades sociales. El enfoque más informativo es el de costo-beneficio, pero en la situación actual los beneficios son extremadamente difíciles de medir, por tanto, el enfoque del programa de la administración es un sustituto razonable del enfoque costo-beneficio y lo utiliza la General Accounting Office en sus auditorías de las agencias del gobierno de los Estados Unidos. De cualquier manera, probablemente pocas compañías han formulado objetivos en relación con sus actividades sociales. Por eso, un buen enfoque para un intento inicial de informe de auditoría social sería el de costos o gastos (Fetyko 1975).

Existen opiniones divergentes respecto al propio balance social. Así mientras para García Echevarría constituye el intento de innovación más destacado de las últimas décadas en el campo de la empresa, Wood afirma que la cuantificación de la contri-

bución social de las empresas estrictamente por medio de los precios de mercado es claramente superior a su medición a través de cualquier tipo de balance social. Opina además que son fundamentalmente inconsistentes en el marco de una sociedad no autoritaria, son fundamentalmente antiliberales.

Otros autores como Parra (1989) tienen una visión más sociológica.

Tal parece, por otra parte, que la literatura generada por el balance social es superior a los balances sociales publicados. Parece evidente que se trata de un instrumento poco preciso, con áreas de inclusión dudosa y medición problemática.

En Francia la ley de 12 de julio de 1977 hace obligatoria la edición de un balance social para las empresas de más de 750 empleados a partir de 1979 y de 300 a partir de 1982, lo que afectaba desde 1979 a más de 4 millones de empleados y desde 1982 a más de 13 millones, es decir la práctica totalidad de la fuerza laboral.

Portugal es otro país europeo que por ley de 14 de octubre de 1985 hace obligatorio el balance social.

En España a partir de 1977 se efectúan balances sociales en algunas empresas del INI y después otras varias (Entel, Telefónica, Caja Madrid, Renfe, etc.). Estamos convencidos de que la importancia del tema irá aumentando progresivamente.

3.3.- CONTABILIDAD DEL FACTOR HUMANO

3.3.1.- Valoración de los Recursos Humanos en la empresa

La importancia que para la empresa tiene su factor humano es evidente.

Se trata del comportamiento económico del factor humano vehiculado en unos medios reales (patrimoniales es sentido estricto), cara a la obtención de unos fines empresariales.

Durante siglos los economistas han puesto de relieve la impor-

tancia de la inversión en recursos humanos.

Bodin(o) (1530-1596) ya afirmaba "Il n'est richesse que d'hommes". Willian Petty (1623-1687) trató de medir el valor del capital humano mostrando que los rendimientos de la inversión en éste son muy elevados.

Cantillon (probablemente 1680-1734) a principios del siglo XVIII (su único libro "De la nature du commerce en général" se publicó en 1755 más de 20 años después de su muerte) ya habla de un capital humano, pese a considerar la tierra como el factor productivo más importante.

Condillac (1715-1780), además de introducir la psicología (James) en economía política, apreció la función que desempeña el interés individual como móvil económico.

Bastante antes que Say y los austríacos, afirmó que la causa primera del valor no es el coste de producción. En "Le commerce et le gouvernement considérés relativement l'un à l'autre" (1776) afirma: "una cosa no tiene valor porque cueste sino que cuesta porque tiene un valor". También sostiene que el valor se lo atribuye a las cosas el que espera poder utilizarlas, es decir que depende de la utilidad esperada y de la escasez.

Adam Smith (1723-1790), destaca en su "Riqueza de las Naciones", la importancia del trabajo como factor productivo y la división del trabajo. Malthus (1766-1834) y J. Stuart Mill (1806-1873) vieron la educación como factor productivo y como medio de elevar el nivel social de la población, lo que debería traer como consecuencia una limitación de la natalidad. (En 1798, año en que Malthus publica "Ensayo sobre la población", tiene lugar la primera fabricación en cadena). Ricardo (1772-1823), como Malthus, consideraba a la población como una variable dependiente: "se regula a sí misma mediante los fondos que la emplearán y por lo tanto aumenta o disminuye siempre de acuerdo con los aumentos o disminuciones del capital" (carta a Malthus, 8.10.1820), o en uno de sus textos más citados: "El trabajo, como todas las demás cosas que se compran y se venden

y cuya cantidad puede ser aumentada o disminuida, posee su precio natural y su precio de mercado. El primero es aquel necesario para que los trabajadores, unos con otros puedan subsistir y perpetuar su raza sin que se produzcan aumentos o disminuciones" (cartas a Malthus). Esta es la ley bronce del salario.

Está claro incluso para Ricardo (Galbraith), que las condiciones necesarias para que se cumpla dicha ley no se han presentado nunca desde la publicación de sus "Principios de Economía Política y Tributación" (19.4.1817).

Esta ley, por otra parte, ya se dibuja en Adam Smith: "Un hombre debe vivir siempre de su trabajo y su salario debe ser al menos suficiente para mantenerle con su familia, de otra forma su raza no subsistiría más allá de la primera generación" ("Investigación sobre la Naturaleza y Causas de la Riqueza de las Naciones").

Mill, dentro de esta línea liberal, reclama la intervención subsidiaria del estado. La educación superior sólo estaría reservada a las "mentes privilegiadas".

John Stuart Mill expuso su teoría del fondo de salarios: La renta de los trabajadores estaba limitada por el capital en uso que se destinara al empleo del trabajo en la industria y en la agricultura. Luego rechazó esta idea.

La teoría de la productividad marginal vendría a decir que los salarios tenderán a ser equivalentes a la productividad marginal. Esta podría ser alta si los trabajadores fuesen escasos y muy productivos y baja si fuesen excesivos e incompetentes. A partir de aquí ya se ve que la pobreza no es un estado de cosas natural (Galbraith).

También Senior (1790-1864) y McCulloch (1789-1864), estudian el tema.

Marx (1818-1883), considera que la educación acercará al trabajador a los medios de producción.

Alfred Marshall (1842-1924), se refiere a la educación como in-

versión económica nacional y pide una educación técnica para las clases obreras y medias. Se habla ya de que el capital más valioso es el invertido en los seres humanos. En sus "Principios de Economía" dice: "Si las condiciones económicas del país continúan manteniéndose estacionarias durante un tiempo suficientemente largo ... tanto las máquinas como los seres humanos percibirán una cantidad que corresponderá aproximadamente a su coste de construcción y de preparación, requisitos tan convencionales como aquellas otras cosas que es estrictamente necesario calcular". Es decir los salarios cubrirían el coste de producir los hijos, tal como estos costes vienen siendo calculados y no más.

Vemos pues, que como en Ricardo, la tendencia es a establecer un mínimo.

F. W. Taussig en "Principles of Economics" (1936) dice: "Una mejora relativa de los salarios no tiene porque ser incompatible con el sistema".

Todavía no aparece como completamente compatible con el sistema.

Las actitudes económicas estaban conformadas por la creencia de que la desocupación era la alternativa que se presentaba ante los salarios bajos.

G.J. Stigler en "The Economics of Minimum Wage Legislation" (1946) nos ofrece una visión de la escuela marginalista: "Cada obrero recibe el valor de su producto marginal en condiciones de competencia". Si un salario mínimo se implanta eficazmente, deberá tener uno de los dos efectos siguientes:

- 1.- Los obreros cuyos servicios valen menos que el salario mínimo son despedidos (forzándolos a trabajar en la economía sumergida o a estar desocupados).
- 2.- Se eleva la productividad de los obreros de escaso rendimiento.

Con razón afirmaba Marshall que "no existe una justificación moral para que la más absoluta pobreza coexista con las grandes riquezas".

García de Diego sintetiza los dos caminos demostrativos de la influencia de la educación en la economía: teórico y empírico. Los economistas de la educación han seguido inicialmente este último, en sus tres formas:

a) Método de correlación entre nivel educativo y económico (Schultz, Myers, etc.).

b) Método residual o coeficiente de ignorancia: se valora el crecimiento de la renta nacional y se ve en que medida es atribuible a los factores tradicionales (trabajo, capital, etc.). El resto será atribuible a factores residuales, fundamentalmente educativos (Tinbergen, Solow, etc.).

c) Método del coste-beneficio o de los rendimientos: se comparan las rentas de los individuos con la enseñanza recibida, sea a nivel individual (Milton Friedman, Miller, etc) o nacional (Eicher, Denison, etc.).

Las dificultades prácticas de este camino han hecho que se tratara de demostrar la correlación entre desarrollos económico y educativo, acudiendo a la experiencia histórica.

Generalmente suele aceptarse que existe una relación directa entre el éxito de la empresa y la calidad de sus empleados, ya que ellos son los principales artífices de sus logros. Las personas producen beneficios. Las máquinas y el capital simplemente mejoran la capacidad de producirlos.

Los informes de las empresas suelen afirmar que sus empleados son su más valioso activo. Además la contabilidad, incluso clásica, se entiende como un elemento de gestión, es decir modificador de conductas humanas dentro de la empresa, intentando maximizar el rendimiento de unos recursos materiales escasos y optimizando los objetivos de la empresa.

Además desde el punto de vista contable hace más de medio siglo que viene reconociéndose la existencia de un activo empresarial

inmaterial, el fondo de comercio (good will), que se fundamenta en buena parte en las cualidades y conjunción de los propietarios, directivos y empleados de la empresa (Gilbert 1.970). O en otros términos, el know how tecnológico y comercial, la fiducia de la clientela, la imagen de marca, el control sobre la distribución, la información, la cultura organizativa o el talento directivo (Salas, 1989).

Se pretende tener en cuenta el goodwill (o bad will) (Alvarez López (1976) para que la contabilidad pueda reflejar fielmente el valor real de la empresa (Fernández Pirla, 1970).

Lancuentra (1973) analiza la valoración de los fondos de comercio, en la que interviene el factor humano (si bien nosotros ampliaríamos el ámbito no sólo a la gerencia). Ballestero (1974) prefiere llamarla plusvalía del negocio.

En cambio, siendo así, ¿Cómo las empresas no acostumbran a mostrar este valor en sus estados financieros?.

¿Y cómo puede la gerencia obtener información sobre el estado de los recursos humanos de la empresa, si tal información no está registrada en el sistema contable?.

Tradicionalmente los gastos de personal son cargados al período en que se ha producido el desembolso.

Ello es debido fundamentalmente a la simplicidad, ya que evita decisiones que implican juicios como que parte debería imputarse a otros ejercicios, que tasa de amortización aplicar, etc.

La aceptación de la contabilidad del factor humano implica admitir la noción de que los empleados constituyen un activo con un valor traducible en términos monetarios.

Los principios de la contabilidad de los recursos humanos fueron fundados bajo la influencia de Rensis Likert, que fue director del Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad de Michigan a principios de la década de 1960. Se cuestionan las prácticas contables convencionales por su incapacidad para valorar los recursos humanos análogamente a como lo hacen con los recursos materiales y financieros.

Likert expresó sus posiciones en libros como "Nuevos Modelos de Gestión" y "La Organización Humana". Pero tal y como han subrayado Dermer y Siegel (1974), el centro de la teoría de la productividad organizativa de Likert es su creencia en el hecho de que la salud comportamental de la organización, reflejada mediante variables tales como satisfacción, cohesión grupal, moral y motivación, determina su capacidad productiva. Tal teoría no es aceptable para muchos economistas, desde el punto de vista contable por considerar estas variables primitivas y subjetivas.

Mientras que Likert y Bowers se basan en los grupos, Flamholtz se centra en desarrollar un modelo que explique los determinantes del valor de un individuo para la empresa, reflejado en el esquema de la página siguiente.

En la década de los 60 los autores ocupados en el estudio del comportamiento, administración y contabilidad, se interesan en la idea de la contabilidad del factor humano como recurso empresarial.

Primero se trataba de poner a las personas en el balance (Hekimian y Jones 1967), para reconocer que las personas son valiosas y reflejar en los estados financieros el estado de los activos humanos.

Likert, Brummet, Flamholtz y Pyle implantan en 1968 un sistema de Contabilidad de Recursos Humanos en la R.G. Barry Corporation de Columbus (Ohio) .

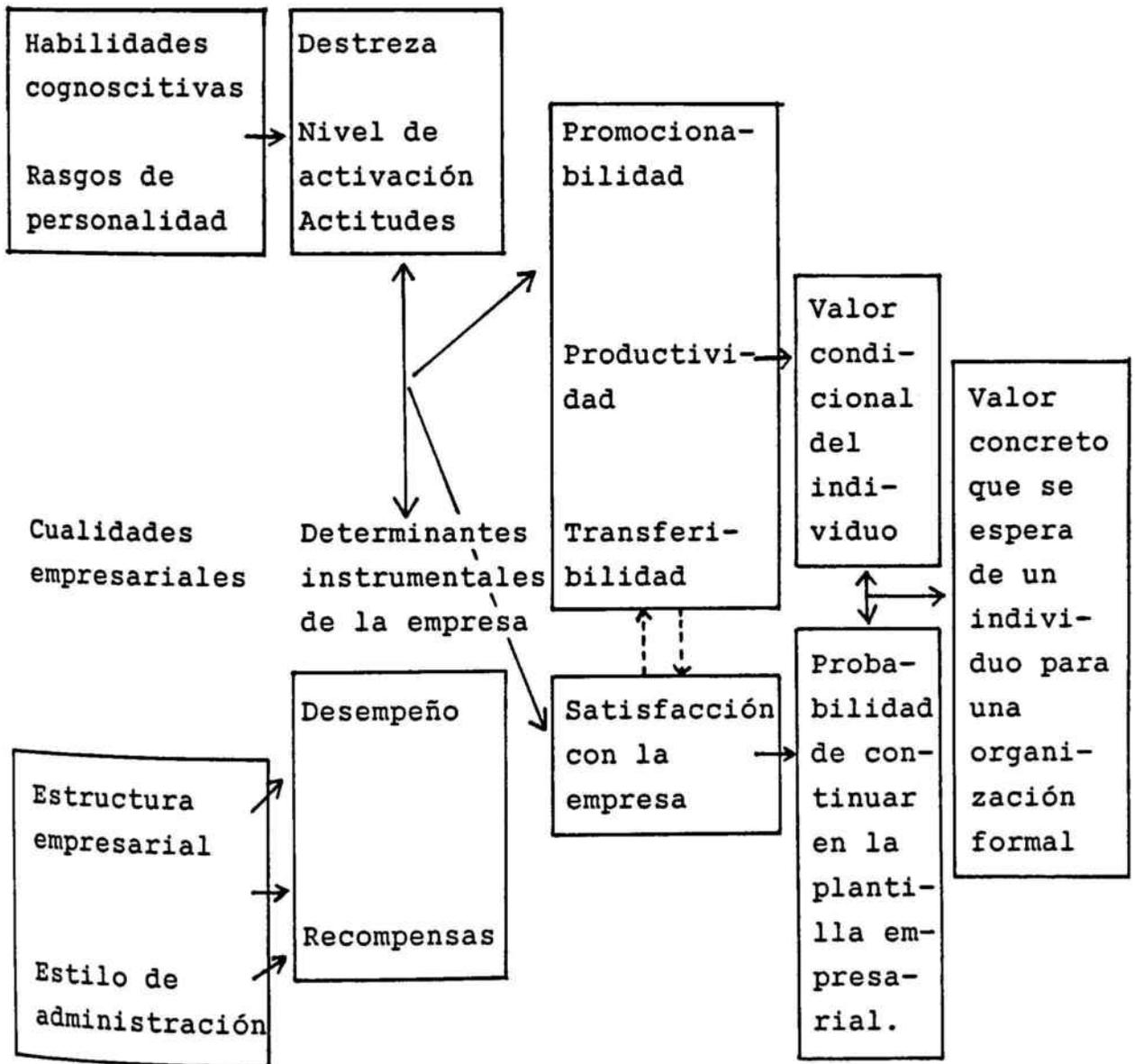
Después se destaca su importancia como instrumento de gestión (Flamholtz 1974). Este autor señala las tres acepciones:

- la inversión hecha en personal
- el costo de sustitución de dicho personal
- el valor de las personas para la empresa

Pero también una forma de pensar en la dirección de las personas, lo que sugiere la necesidad de pensar en las personas como recursos valorables en función de la gestión.

Determinantes
Cualidades instrumentales
individuales del individuo

Elementos
de valor
condicional



Autores como Peterson (1972), proponen considerar la contabilización de los recursos humanos como pagos anticipados (intangible prepaid expenses).

Dermer y Siegel (1974) y Siegel (1977), sostienen que los objetivos de la contabilidad de recursos humanos son desarrollar ... "capacidades para medir las variables significativas que afectan al rendimiento organizacional en el tiempo y desarrollar medios de utilizar estos datos para mejorar la efectividad".

MacRae (1974), propone los siguientes objetivos para la contabilidad de los recursos humanos que debería proporcionar:

1. Información cuantitativa para uso de la gerencia y los accionistas en sus procesos de toma de decisiones.
2. Métodos de evaluación de la utilización por la gerencia de los recursos humanos.
3. Teoría explicativa de la naturaleza y valor de las personas que integran la organización, identificando variables relevantes y desarrollando modelos de gestión de recursos humanos.

Desde una perspectiva más concreta, el mismo autor opina que una propuesta de contabilidad de Recursos Humanos, incluso con objetivos limitados (lo que no parece ser el caso ciertamente) debe estar dirigida a:

1. Justificar conceptualmente la capitalización de los aspectos específicos (coste o valor actual) de los recursos humanos.
2. Tipos de costes para ser medidos y métodos para medirlos.
3. La asignación de los costes ordinarios a grupos o individuos.
4. El corte de operaciones, entre costes a capitalizar y costes a considerar gasto del ejercicio (cut-off) o separación.

El coste pues, será entendido como el gasto consumido en el período, es decir el equivalente monetario del consumo, considerado como la aplicación de bienes y servicios (recursos hu-

manos) a la producción.

5. Método y período de amortización.

6. La distribución de los costes no amortizados referidos a un determinado empleado.

7. El uso de los datos para gestión, planificación y control.

Likert menciona como elementos significativos de los recursos humanos:

1. Nivel de inteligencia y aptitudinal.

2. Nivel de formación.

3. Nivel de aspiración y motivación.

4. Cualidad de liderazgo.

5. Capacidad de sacar provecho de las divergencias para realizar innovaciones y mejoras, en lugar de recurrir a los conflictos interpersonales.

6. Capacidad de promover un espíritu de equipo en lugar de uno de competitividad como vehículo para la realización personal.

En relación con estos elementos se fijarán los objetivos de la empresa al emplear y formar su factor humano.

El valor económico del personal de una empresa está en función de los fondos financieros invertidos en dicho personal durante todo el tiempo en que trabaja en la empresa.

Lógicamente, podemos derivar que esos desembolsos deben ser considerados como activos, dado que engendran beneficios futuros.

Desde el punto de vista teórico jurídico, autores como Jauch y Skigen subrayan que no pueden asegurarse unos beneficios futuros donde no hay derechos exclusivos.

Estos autores piensan que dado que el empleador no tiene una disposición absoluta del empleado, aunque exista contrato laboral, no puede considerarse contablemente al capital humano como un activo.

Pero se trata, a nuestro entender, de una postura formalista que no toma en cuenta el fondo, la sustancia de la cuestión, que es lo que pretende recoger la contabilidad.

Con Ladd (1.970), concebimos la empresa como una institución social que opera en beneficio de muchos grupos. Nada parece pues oponerse a que se incluya información de interés para cualquiera de estos grupos.

Siegel llama a los recursos humanos activos extrínsecos. Buena parte de las dificultades parecen estar en lo que se considera como activo. Es decir en que forma pueden plasmarse contablemente los recursos humanos.

A fin de cuentas la contabilidad trata de la preparación y comunicación de la información financiera significativa.

Se acepta, por otra parte, que se trata de un activo distinto de los objetos inanimados pues no comporta disponibilidad absoluta.

Ello desde el punto de vista psicológico, comportaría el sentimiento por parte del empleado de ser reducido a un simple factor productivo. Tal alienación comportaría una pérdida de identidad.

3.3.2.- Métodos descriptivos y psicossociológicos de evaluación

Eggers (1971), en la línea del sociograma de Moreno, propone un sistema de graduación en el cual el valor de las cualidades del individuo se representa por un ratio, en donde el numerador es la media de los puntos dados por las personas relacionadas con él (supervisores, colegas o subordinados) y el denominador, el número máximo de puntos concedidos a su posición, en relación con su función.

La tendencia del ratio indica mejora o empeoramiento.

Esta propuesta parece aceptable desde el punto de vista de la gestión.

Flamholtz (1972), presenta un modelo psicosociológico sobre el nivel de satisfacción y motivación del personal, lo que permite tomar medidas a tiempo si el nivel presenta tendencia a disminuir.

Flamholtz descompone el valor del colaborador en 2 elementos:

1. el valor llamado condicional, igual al valor actualizado de su rendimiento futuro esperado, bajo el supuesto de que seguirá en la empresa el resto de su vida profesional.
2. la fidelidad probable, es decir la probabilidad de permanecer en la empresa. Es el complemento de la probabilidad de que deje la empresa.

El valor actual de los rendimientos esperados, calculados a partir de los resultados anticipados, será el producto de las dos variables.

El valor condicional, lo desglosa a su vez en tres factores:

- a) productividad: se refiere a los servicios que se esperan de él en su función actual.
- b) transferibilidad: se refiere a los servicios que puede prestar en una función análoga si se traslada.
- c) potencial de promoción: se refiere a los servicios que se esperan de él cuando sea promocionado a funciones superiores.

Levine añade un cuarto factor, que se superpone y coordina los tres anteriores:

- d) flexibilidad: capacidad de adaptarse y afrontar nuevos problemas y/o cambios en el entorno.

Sin esta flexibilidad el valor condicional sería mínimo. Los cuatro factores descansan sobre las competencias o habilidades técnicas y el deseo de trabajar.

Las competencias técnicas son en parte hereditarias y en parte el resultado de la formación y la educación.

El nivel de motivación es una variable importante del valor del colaborador. Ambos determinan el potencial de realización.

Flamholtz sostiene que una persona solamente maximizará su potencial si la empresa le proporciona una posición adecuada.

Muchos individuos son ocupados en tareas de nivel inferior a su potencial.

El individuo recibe recompensas de su rendimiento y de su pertenencia a la organización.

La satisfacción debe también ser tomada en cuenta cara a la determinación del valor del colaborador.

Depende en gran parte de la probabilidad de fidelidad.

Según Flamholtz, existen estudios que permiten relacionar estrechamente fidelidad y necesidades de satisfacción.

Fournet, Distefano y Pryer (1969) han encontrado una correlación negativa entre fluctuaciones del personal y satisfacción laboral.

Puede pues concluirse que la probabilidad de fidelidad está en función de su nivel actual percibido de satisfacción laboral.

Caddy (1975) señala los efectos sinérgicos de los informes intergrupales, concepto desarrollado por Likert.

Las continuas interacciones provocan sentimientos que conducen a una cohesión entre los empleados. Se desarrollan normas que representan valores compartidos por el grupo. Las decisiones se toman sobre la base de normas aceptadas por sus miembros. Tales decisiones son generalmente de rango cualitativamente superior a las tomadas individualmente.

Los resultados sinérgicos de las interacciones del grupo provienen también de la estructura formal e informal de la empresa. Son modelados por el estilo de organización y aumentan el valor de la empresa más allá de la suma de los valores actuales de sus colaboradores.

Caddy propone que los contables no calculen solamente el valor

del capital humano en términos monetarios sino que recojan y presenten informaciones sobre la motivación y las relaciones intergrupo.

Esto ayudará a efectuar previsiones sobre los efectos de la estructura de la organización y del estilo de la autoridad sobre los colaboradores.

Todo lo cual permitiría modificar a tiempo estas variables para armonizar los objetivos individuales y de la empresa, (Levine 1980).

3.3.3.- Baremos monetarios del valor humano

Unos miden el valor directamente mientras otros se consideran medidas sustitutorias, supletorias o indirectas.

Brummet, Flamholtz y Pyle (1968) proponen una aproximación directa al valor del grupo. Deben predecirse las ganancias futuras de una empresa, descontándolas para determinar el valor actual de la empresa, asignando luego una parte a los recursos humanos por la contribución relativa de los mismos.

Flamholtz (1971) trata el problema de la medición del valor individual para la empresa como un problema estocástico con recompensa.

Una persona no es valiosa para la empresa en abstracto, sino en relación a los puestos de trabajo que se espera que ocupe.

Así pues para medir el valor del individuo para la empresa debemos:

1. Considerar el período de tiempo durante el que se espera que preste sus servicios.
2. Acordar el puesto (o puestos) de trabajo que puede ocupar.
3. Considerar el valor adquirido por la empresa si este individuo ocupa el puesto por un tiempo determinado.
4. Tener en cuenta la probabilidad de que una persona pueda ocupar cada puesto en determinados tiempos en el futuro.

El resultado es una medida directa del valor que se espera de una persona para la empresa.

Hermanson (1964) propone dos técnicas para medir indirectamente el valor monetario de los recursos humanos:

1. El good will no adquirido: Supone predecir las ganancias futuras e indicar cualquier exceso por encima de las ganancias esperadas, destinando estas ganancias a los recursos humanos. Se basa en la premisa de que los recursos humanos son la causa de las diferencias de beneficio.

2. El valor actual ajustado (método de los valores actuales ajustados de los salarios futuros) supone usar el valor actual de la corriente de pagos de salarios futuros a las personas, ajustado por un factor de eficacia productiva como medida supletoria del valor del recurso humano.

Lev y Schwartz (1971) han propuesto el uso de la compensación futura descontada como medida supletoria del valor del recurso humano. Sugieren que su método puede aplicarse para valorar grupos y la organización humana en su conjunto.

Al ser las empresas distintas entre sí y a lo largo del tiempo, la idoneidad del método dependerá de cada caso y para cada momento.

Flamholtz esquematiza las diversas funciones de la dirección de los recursos humanos y las capacidades de cada contabilidad dados por el nivel de cada sistema.

3.3.4 .- Procedimientos de contabilización: los costes y el valor económico.

Suelen considerarse dos grandes grupos de procedimientos de inclusión de los recursos humanos en la empresa:

A) Los Costes.

El formulario número 4 de la APB (párrafo 132) define "activos" como aquellos reconocidos y medidos bajo prácticas contables generalmente aceptadas (GAAP).

Los activos bajo procedimientos contables tradicionales son cosas (no personas) con un valor monetario de adquisición (pero también de alquiler en el leasing).

En este sentido los recursos humanos no se considerarían bajo prácticas contables generalmente aceptadas.

Parece pues en una acepción restringida, que la empresa adquiere sólo un derecho contractual y recibe el beneficio de los servicios cuando estos son realizados.

Pero los defensores de la activación de tales desembolsos argumentan que pueden considerarse activos si de ellos se pueden derivar beneficios futuros.

El criterio esencial para determinar si un coste es un gasto o un activo se refiere a la noción de futuro servicio potencial. Podrían considerarse gastos del ejercicio en que se producen los beneficios.

Si se refieren a un período futuro, deberían considerarse activos.

Los dos puntos esenciales para clasificar los recursos humanos en gasto o activo son:

1. Cual sea el valor y
2. Existencia de un beneficio económico futuro.

Desde un punto de vista contable todos los activos valorables deberían registrarse contablemente imputándose a las operaciones de los períodos en que generan beneficios. Este principio es aplicable a la vida económica de los activos involucrados. Por ese motivo los autores (Wright 1970) que sostienen la necesidad de una contabilidad de los recursos humanos, defienden

que los usualmente significativos costes de selección, formación y desarrollo de recursos humanos, que se vinculan al beneficio de más de un ejercicio, deberían, como cualquier otro activo de valor material, ser identificados, valorados y cargados a los períodos en que generaron el beneficio (Ameiss, 1981).

Los estados financieros, presupuestos, etc. deberían por tanto contemplar los costes y amortizaciones correspondientes.

Se ha criticado (McRae 1974), que no se haga con los recursos humanos lo que con los activos tangibles e intangibles.

Los gastos de selección, formación y desarrollo suelen imputarse al ejercicio en el que se producen.

Wright (1970), sostiene que los recursos usados durante el período en que se realiza el beneficio debe considerarse gasto, mientras que los relacionados con períodos futuros serían activos.

Los sistemas contables tradicionales emplean una tasa de amortización anual del 100 % para los gastos del personal.

Por otra parte los recursos humanos no suelen ser considerados en la contabilidad como activos y no se reflejan en el balance bajo los principios generalmente aceptados de contabilidad.

En cambio existe un acuerdo general en que tales recursos constituyen un activo y en las negociaciones de compraventa, absorciones, fusiones, etc. se consideran como tal.

Por otra parte se trata de uno de los más importantes, si no el que más de la práctica totalidad de empresas.

Estados separados incluyendo gastos para futuras pensiones, jubilaciones anticipadas, renegociaciones de contratos con ejecutivos, deben ser considerados a tales fines.

Las pensiones que son una forma de remuneración de los recursos humanos, han sido regulados en Estados Unidos por la ERISA (Employee Retirement Income Security Act) en 1974.

Estos costes no son sin embargo capitalizados ni imputados a los ejercicios anteriores contra los resultados de los muchos años que se beneficiaron de los trabajos del personal que

sirvió antes de la entrada en vigor del plan.

La amortización del coste de las pensiones pasadas es requerida en el ejercicio corriente y en los años siguientes siguiendo la adopción de un plan de pensiones con unos máximos y mínimos de acuerdo con el Accounting Principles Board Opinion no. 8 (Accounting for the Costs of Pensions Plans) (1966).

Análogamente el coste del personal actual así como costes asociados se imputan al ejercicio en curso, haciendo virtualmente imposible para el auditor conocer lo que la empresa ha invertido en su personal, en su totalidad, y mucho menos su rentabilidad.

Tipos de costes de recursos humanos

Pueden ser incluidos en adquisición y perfeccionamiento del factor humano y capitalizados como Inversiones en Recursos Humanos, en donde podemos considerar dos grandes categorías: selección y formación.

a) Los costes de selección se refieren al esfuerzo que debe hacerse para adquirir el nuevo factor humano.

Incluiría los siguientes costes:

- Empleo: los incurridos en identificar primero necesidades de adquisición de empleados y luego posibles fuentes de recursos humanos, dentro o fuera de la empresa y atraer a los futuros miembros. Fundamentalmente son: anuncios, gastos de agencias de empleo, publicidad, viajes y gastos administrativos relativos.
- Selección: producidos por el proceso de determinar a quien o quienes se escogerá. Son básicamente: pasación de entrevistas, pruebas generales, pruebas específicas y costes relacionados.
- Contratación y colocación: provocados por aquellas tareas necesarias para tener colocado al individuo en su puesto de trabajo: gastos de contratación, traslado, viajes y relativos.

b) Los costes de formación se refieren a aquellos costes necesarios para hacer que el empleado contratado se sitúe al nivel de rendimiento esperado, en el puesto para el que ha sido contratado.

Incluiría los siguientes costes:

- Formación cabal y orientación, comprendiendo desde las instrucciones simples hasta las altamente especializadas y programas de formación continuada. Comporta familiarizarse con todo lo relacionado con la compañía.
- Formación para el puesto de trabajo (on the job training) en relación con el puesto de trabajo específico. La parte más importante son los salarios de formación durante el período en que el individuo es improductivo.
- El coste del formador y/o supervisor durante el período de formación.
- Coste de baja productividad durante el período de formación, incluyendo el coste del bajo rendimiento de empleados distintos del formado, afectados por su bajo rendimiento.
- Costes derivados del desarrollo de destreza del empleado más allá de los requeridos técnicamente de forma inmediata.

Los costes derivados de mantener la inversión en recursos humanos deben contemplarse en su totalidad, incluyendo pensiones, incentivos, etc.

Una proporción significativa de los costes de personal durante el ejercicio merecerían, según este enfoque, tratarse como una inversión, pues constituyen recursos adquiridos que se utilizarán en el transcurso de períodos posteriores.

Así el coste de ingreso (empleo, selección y contratación) y de formación (aprendizaje, orientación, promoción, desarrollo y perfeccionamiento).

Este enfoque requerirá por consiguiente distinguir entre gasto

e inversión. Esta última por la parte no consumida, constituirá el activo intangible de recursos humanos y será cargada a las sucesivas cuentas de explotación de los ejercicios que de ella se beneficien.

Este método es el más habitual, y está basado en el coste histórico (Frantzreb, Landau y Lundberg, 1974).

Cuando el empleado deja la empresa, el saldo no amortizado en la inversión es cancelado, con cargo a pérdidas y ganancias del período en que ha dejado la empresa.

Otra aproximación en base al coste, sería la del coste de reposición, que supone que el empleado debería valorarse de acuerdo con el coste que ocasionaría reemplazarlo, incluyendo los costes de búsqueda, selección, empleo y formación. Se argumenta que este criterio es más válido que el del coste histórico porque al ajustarse a los cambios de precios en el mercado laboral, se aproximará más al valor del empleado para la empresa.

Los métodos de coste de reposición, de coste de oportunidad o de capitalización son mucho menos utilizados en la práctica.

El problema de estos criterios es que no abarcan los determinantes del valor de los recursos humanos para la empresa.

No responden satisfactoriamente a la cuestión básica: ¿cuál es el valor de los recursos humanos de la empresa?. Evidentemente ese valor no es el coste, al menos no es únicamente el coste.

Además, pese a que los costes registrados son reales, los costes históricos y de reposición son difíciles de conciliar y asignar. Con todo, los criterios en base al coste se adaptan más a los principios generalmente aceptados de contabilidad que los criterios económicos.

Estos han sido propuestos porque suelen generar el valor corriente de los recursos humanos para la empresa.

B) Valor económico

Mucho menos utilizado en contabilidad, en la práctica. Trata de introducir el concepto de valor económico en la contabilización de los recursos humanos.

Sin embargo, están en conflicto con los PCGA porque los valores, a menudo subjetivos, son valores registrados y no reales actuales o estimados.

Los modelos de valor económico han sido desarrollados por Lev y Schwartz (1971) y Flamholtz (1968) entre otros.

Lev y Schwartz (1971), por ejemplo sostienen que el valor del capital humano correspondiente a una persona, es igual al valor actual de sus rentas futuras de trabajo, considerando la posibilidad de fallecimiento anterior a la jubilación.

Proponen la fórmula:

$$E(V_x) = \sum_{t=x}^T P_x(t+1) \sum_{i=x} \frac{I_i}{(1+k)^{t-x}}$$

en donde

- $E(V_x)$ = valor del capital esperado de una persona
- $P_x(t)$ = probabilidad de que una persona de edad x muera en el año t (dato que nos darán las tablas actuariales)
- I_i = ingresos esperados de la persona
- x = edad del individuo
- k = tasa de descuento
- T = edad de jubilación

Y por agregación de los valores individuales, tendremos el valor del capital humano expresado:

$$V = \sum_{h=i}^m E_h (V_x)$$

en donde m es el número de empleados de la empresa.

Como indican Mier y Lafuente (1978) la estimación de ingresos anuales necesaria para un tal modelo ex-ante (los ingresos reales no se conocerán hasta la jubilación o muerte del individuo), depende de un gran número de variables de evolución difícilmente previsible (evaluación subjetiva de los empleados, variaciones en la estimación empresarial de cada grupo profesional, cambios tecnológicos, etc.).

Flamholtz critica también este modelo, entre otras cosas por no tener en cuenta que el empleado puede abandonar la empresa por causas distintas a la muerte y jubilación.

Todo ello hace difícil su aplicación práctica.

Algunos modelos propuestos son muy complejos. Utilizan el cálculo de probabilidades y las técnicas estadísticas.

Siegel se pregunta si estos modelos cuestan más que la información que generan.

Teóricamente el valor de un individuo es el exceso de su contribución a la empresa por encima de su salario (incluyendo en este concepto beneficios extra salariales y gastos relacionados a su favor).

El valor económico requiere algún tipo de cálculo del valor actual de la contribución a los beneficios futuros y la capitalización de tal valor.

El problema estriba en cómo asignar factores de descuento con pleno sentido y cómo distinguir estrictamente que parte de los beneficios está generada por la contribución del empleado y cual por la contribución del capital, como señala Weiss (1975). Otros modelos introducen un tratamiento matemático más sofisticado y unos conceptos no menos discutibles.

Así Flamholtz con su modelo estocástico que pretende considerar

el valor condicional (variable multidimensional en la que como vimos influyen la productividad, la transferibilidad y la probabilidad de permanencia de cada individuo), para calcular el valor realizable esperado individual para la empresa.

Análogamente tienen poca aplicación práctica en la contabilidad.

La contabilidad de recursos humanos, al proporcionar costes de adquisición y promoción, ayuda a la gerencia a establecer el umbral entre el coste del empleo del personal externo en contraposición a la promoción de individuos de la organización, ayudando asimismo a fijar las políticas de adquisición y promoción.

También, en la organización de recursos humanos ayudará a optimizar y contabilizar las tres variables :

- Productividad en el trabajo
- Promoción del factor humano
- Satisfacción personal

cuantificando variables implicadas en las decisiones de asignación.

Será también útil para la conservación de los recursos, entendida (Flamholtz) como el proceso de mantener la capacidad de las personas como individuos y la efectividad del sistema humano desarrollado por una empresa.

Normalmente la conservación se mide por el índice de rotación del personal, que no es adecuado porque:

- a) necesita tiempo y no está disponible hasta después del cambio. Por tanto no sirve como señal de alerta.
- b) no representa totalmente la repercusión económica de la rotación, que se refleja más drásticamente en la realidad de las medidas monetarias.

En cambio la contabilidad de los recursos humanos puede proporcionar un sistema de preaviso, midiendo e informando de ciertos indicadores psicosociológicos de la organización, lo que permite anticipar tendencias en estas variables, antes del cambio real o de la disminución de la productividad y tomar las oportunas medidas correctoras antes de que ocurran los hechos y no después.

También puede proporcionar una razón de ser a la dirección de los recursos humanos (Flamholtz 1972), facilitando al propio tiempo el objetivo y el criterio.

La finalidad será contribuir al valor de la empresa globalmente, como una optimización de los recursos. El criterio puede ser el cambio experimentado en el valor de los recursos.

Así pues la designación, selección, asignación, desarrollo, valoración de la realización y la compensación serán no sólo un conjunto de funciones de servicio sino sobre todo un conjunto de estrategias tendentes a cambiar el valor de los activos humanos y a su vez el de la organización en su conjunto.

Esto proporciona a la gerencia un encuadre teórico y un conjunto de medidas sobre el ajuste de su objetivo: la optimización del valor de los recursos humanos.

Es útil asimismo para la evaluación y remuneración de los recursos, abarcando la medida de productividad, es decir el rendimiento y la promocionabilidad.

Actualmente los recursos humanos suelen medirse con métodos no monetarios que, sin embargo, no pueden usarse en la mayoría de problemas de contratación, desarrollo, asignación y conservación de los recursos.

Son necesarios métodos monetarios para la evaluación de los recursos humanos, si bien deben incluir medidas no monetarias como el reconocimiento y la alabanza de la labor realizada.

Pero la evaluación de los recursos humanos posibilita tomar decisiones de compensación, monetarias y/o no monetarias, sobre la base del valor de la persona para la empresa.

Finalmente se puede usar también la contabilidad de los recursos humanos para evaluar la eficiencia de la dirección de personal, per se, calculando costos estándar de empleo y formación, para compararlos con los costes reales analizando las desviaciones.

Métodos de contabilización de recursos humanos

La contabilidad de los recursos humanos en definición del Comité de Contabilidad de Recursos Humanos de la American Accounting Association, es el "proceso de identificación y medida de los datos acerca de los recursos humanos así como la comunicación de esta información a las partes interesadas".

Tradicionalmente suelen considerarse partes interesadas los empleados, la gerencia y los accionistas, pero podría extenderse esta consideración a los destinatarios de la auditoría, en general, pues no parece que tal información de un asunto tan vital como el factor humano pueda ser considerada aisladamente, fuera del contexto de la empresa.

Básicamente existen cuatro tipos de contabilización del valor de los recursos humanos:

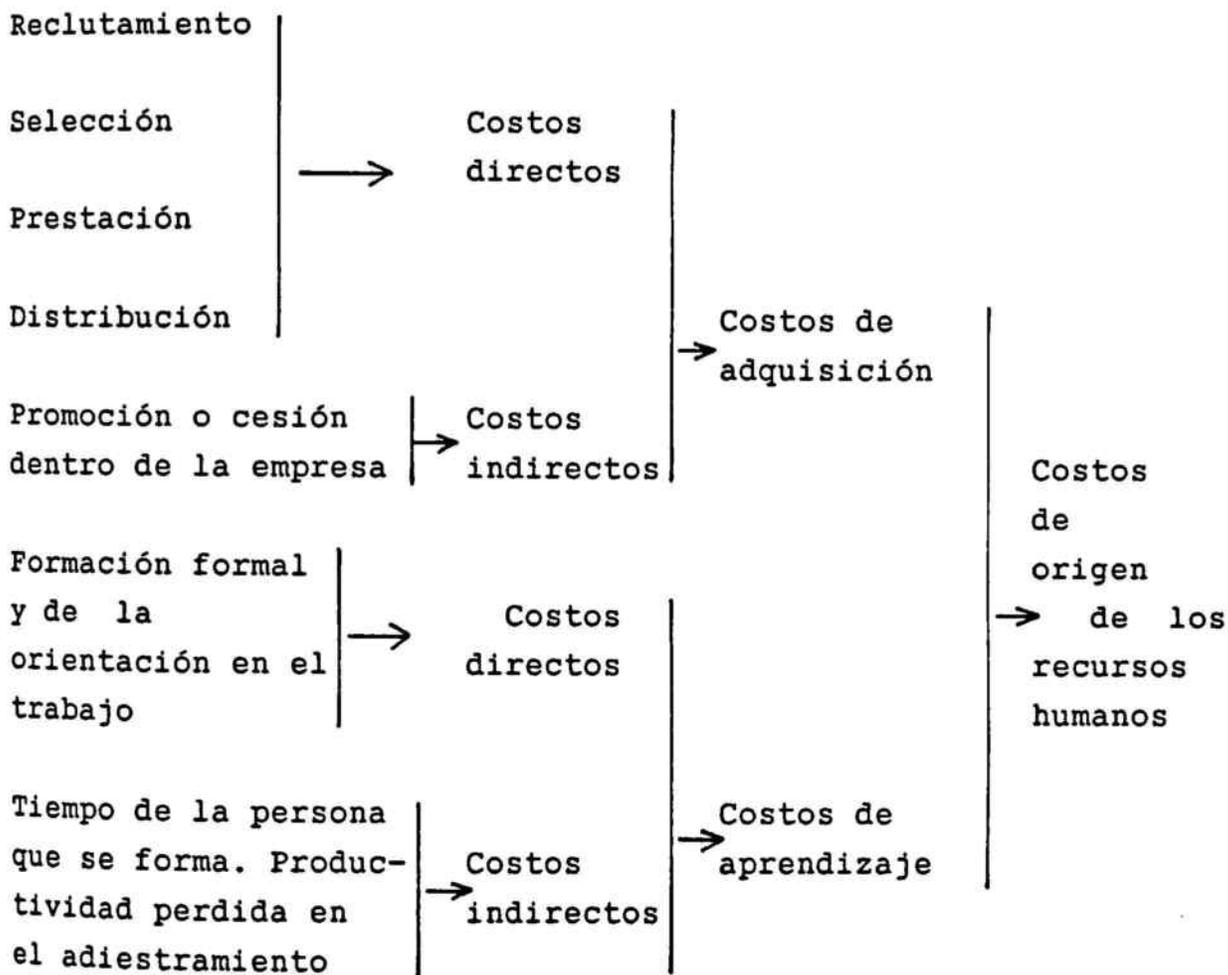
1. Basada en el gasto, (outlay based) o desembolso, referida al coste histórico.

Se trata de un método poco aceptable contablemente.

Mucho del trabajo inicial efectuado en contabilidad de recursos humanos se ha concentrado en determinar la cuantía de la inversión en recursos humanos necesaria.

Es similar a los procedimientos convencionales ya que todos los costes son capitalizados en una cuenta de Inversión de Recursos Humanos y amortizados periódicamente sobre la base de la vida laboral esperada de los individuos.

Algunos son directos y otros indirectos, como muestra este esquema de Flamholtz:



2. El coste de oportunidad hace referencia al valor de los recursos en el uso alternativo más favorable de los mismos.

Pese a que el concepto de coste es nominal, este aspecto del coste está íntimamente relacionado con la idea del valor del recurso humano.

Hekimian y Jones sugieren un sistema alternativo para calcularlo.

Podríamos escoger entre el valor del empleado si efectuara una labor similar en otra empresa del sector o el valor que atribuiríamos a un empleado de fuera que realizara una labor similar.

El problema de la contabilidad para el valor de los recursos humanos es distinto del de medir los costes, que se limita a señalar cuales son los gastos y sumarlos en un proceso fundamentalmente histórico. Pero el valor se orienta al futuro, requiere predicciones y es por tanto incierto. El concepto de valor humano, derivado de la teoría económica ya lo encontramos en autores como Fisher (1927).

Las personas son valiosas porque pueden prestar servicios futuros. Luego, como otros recursos, su valoración podrá ser asimismo:

3. Orientada en el flujo o capitalización (inflow-oriented), enfocada en el valor actual (descontado) de los recursos humanos en términos de capitalización de sus futuros beneficios y considerando la actualización de los valores contables.

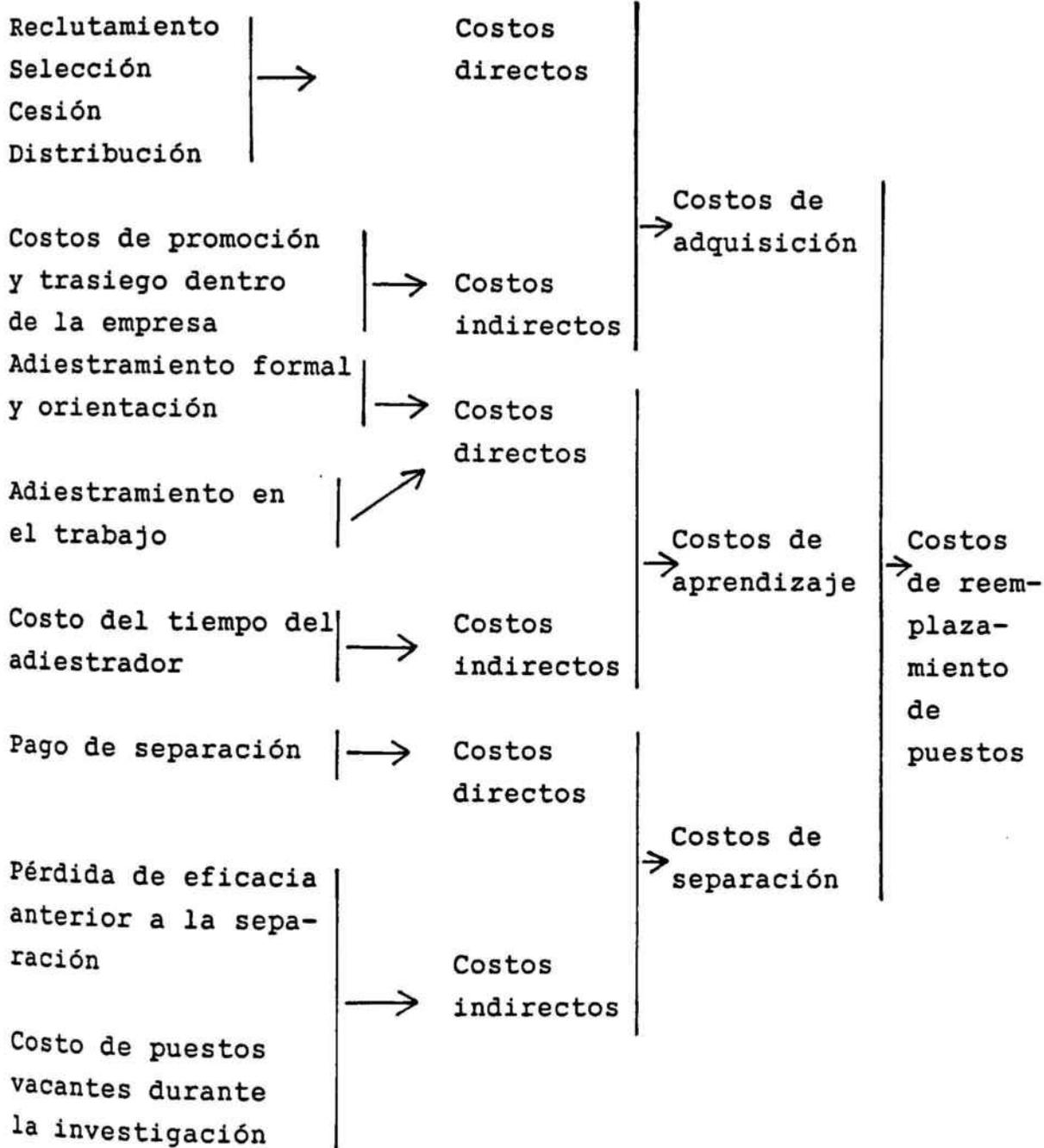
Puede aplicarse a los individuos, a los grupos y al conjunto humano en su totalidad.

Se usan en muchas empresas como herramienta de gestión.

4. Basada en el coste de reposición (replacement cost based), se funda en el menor importe que debería ser pagado en el desarrollo normal de la actividad para obtener unos recursos equivalentes a los actuales. Incluye costes directos e indirectos según el esquema de Flamholtz de la página siguiente.

Ameiss señala que el SEC's Accounting Series Release No. 190 sugiere una interesante analogía al requerir a ciertas compañías sujetas a su regulación, que revelen el coste de reposición de la capacidad productiva en el balance de cada final de ejercicio. ¿Se incluirá la capacidad "humana" en los requerimientos del SEC en el futuro? (Ameiss 1981).

Normalmente tal coste se presenta sin auditar pues el sistema de coste de reposición no encaja con los principios contables generalmente aceptados.



Inicialmente el sistema es poco probable que sea adaptado a la contabilidad financiera por su dificultad de determinación y porque sólo será válido tras haber sido usado por un número razonable de empresas durante un período adecuado de tiempo. La contabilidad de los recursos humanos, puede mejorar la gestión

de muchas formas (Sinclair 1978) tanto internas como externas:

- 1.- Ayuda a planificar los gastos de personal a corto y largo plazo mostrando los puntos fuertes así como las debilidades del factor humano en su totalidad, incluyendo el sistema de formación y remuneración a todos los niveles.
- 2.- Sobre la base de un sistema comparativo interanual, se valoran tanto los proyectos individuales como la inversión total en adquisición y conservación de recursos humanos, reconociendo los costes de inversiones alternativas y los rendimientos potenciales.
- 3.- Muestra más claramente cualquier cambio que pueda ser preciso adoptar en la política de empleo.
Por ejemplo si el coste de empleo y formación de nuevos empleados excede niveles preestablecidos, esto llevaría a una revisión de las opciones alternativas en busca de cambios en la política que permitan reducir costes.
- 4.- Mejora el rendimiento de la unidad económica mediante una mejora en la toma de decisiones, cuyo resultado debería ser un trabajo mejor motivado tanto de los empleados como del equipo directivo.
- 5.- Permite la gestión de los costos de recursos humanos por períodos a través de mejores técnicas de planificación y control, basadas en el presupuesto de rendimientos de la inversión.

Watson (1978) sugiere que la contabilidad de los recursos humanos puede usarse externamente para:

- 1.- Proporcionar a los pasados, presentes y futuros empleados información sobre la empresa, particularmente desde el punto de vista de lo que significará para la mayoría de ellos la importancia, coste y desembolso para la empresa de su inversión total en recursos humanos.

- 2.- Suministra información a los accionistas, que de esta forma pueden evaluar el esfuerzo en la formación de futuros dirigentes, esfuerzo que significa la permanente conservación de la inversión en recursos humanos.

La práctica de la contabilidad de los Recursos Humanos

El criterio del coste histórico es el que se ha dado más en la práctica.

Se utilizó por primera vez por la Barry Corporation en Estados Unidos, siguiendo, según Ortigueira Bouzada, las fases siguientes:

1. Identificación de los costes de recursos humanos.
2. Distinción entre gastos e inversión.
3. Aplicación de las inversiones en cuentas funcionales como Empleo, Selección, Formación, etc. y cuentas personales abiertas a cada empleado, cuyo saldo muestra el valor activo para la empresa.
4. Amortización de las inversiones.

Este último punto es probablemente el más problemático, para la contabilidad y la auditoría.

Finalmente la Barry Corporation publica su Balance y Cuenta de Explotación confeccionados simultáneamente, en forma tradicional y considerando los activos del Factor Humano.

Mier y Lafuente muestran un ejemplo que pone de relieve que:

1. El beneficio neto después de impuestos es superior en el caso de considerar los recursos humanos (siempre claro está que las inversiones en recursos humanos del ejercicio superen a las amortizaciones de los activados en los ejercicios anteriores).
2. Los impuestos a pagar, aumentarán considerablemente al ac-

tivar los recursos humanos, ya que si bien en el primer año las amortizaciones practicadas constituyen gasto deducible fiscalmente, en los ejercicios siguientes, las amortizaciones de inversiones realizadas en años anteriores, no tendrían tal consideración, lo que constituye un freno notable a la implantación de este sistema.

La amortización es pues problemática fiscalmente y también porque hay poca experiencia empírica del tema.

Además cada empresa tendrá un ritmo distinto de rendimiento de los recursos humanos en los sucesivos ejercicios y por tanto distinto criterio de amortizaciones.

La Barry Corporation considera que su utilización de los recursos humanos está en función de tres variables a las que da la ponderación siguiente:

1. Edad	0,50
2. Antigüedad en la empresa	0,25
3. Nivel retributivo	0,25

Asimismo estima la probabilidad de permanencia de un individuo, en función de las tres variables, según las tablas siguientes:

<u>Edad (años)</u>	<u>Probabilidad</u>
hasta 25	0,4
26 a 40	0,5
41 a 45	0,6
46 a 55	0,90
56 a 60	0,95
61 a 65	0,96
66 a 70	1

<u>Antigüedad (años)</u>	<u>Probabilidad</u>
hasta 5	0,5
6 a 10	0,6
11 a 15	0,7
16 a 20	0,8
21 a 25	0,95
26 a 30	0,95

<u>Nivel retributivo</u>	<u>Probabilidad</u>
1	0,7
2	0,6
3	0,5
4	0,5
5	0,5
6	0,6
7	0,6
8	0,8
9	0,8
10	0,8

De forma que el cálculo de la cuota de amortización de la inversión de recursos humanos efectuada en un empleado con los datos siguientes:

Inversión	100.000 ptas.
Edad	40 años
Jubilación	A los 70 años
Antigüedad	10 años
Nivel retributivo	5

se efectuaría de esta forma:

	<u>Probabilidad</u>	<u>Ponderación</u>		
Edad	0,5	0,50	=	0,25
Antigüedad	0,6	0,25	=	0,15
Nivel retributivo	0,5	0,25	=	0,125

Probabilidad conjunta ponderada 0,525

Tiempo máximo de permanencia 70 - 40 = 30
 Período de amortización 30 x 0,525 = 15,75 años

100.000
 Cuota anual de amortización $\frac{100.000}{15,75} = 6.350$ ptas.

15,75

La propia empresa admite que los tres factores de ponderación son aleatorios, que hay más variables que las empleadas y que estas varían su incidencia en función de las circunstancias del mercado de trabajo. Se trata pues de una simplificación no muy exacta.

A pesar de todo, el procedimiento descrito está basado en estimaciones razonables para la empresa.

Por otro lado nos faltan alternativas con las que contrastarlo, por lo que debe admitirse como procedimiento generalmente aceptado, en tanto no se mejore y entendiendo que las aplicaciones que efectúe cada empresa deberán revelarse como razonables para cada caso concreto.

Consideran Mier y Lafuente la repercusión que tendría una variación de las ponderaciones P_e , P_a y P_u en el plazo de amorti-

tización, o sea, en la probabilidad conjunta ponderada Pp, en el caso del sistema de la Barry Corporation.

La variación máxima correspondería a los valores extremos: edad máxima Pe=1 y antigüedad mínima Pa=0,5, ya que la menor elasticidad de las probabilidades relacionadas con los niveles retributivos relegan este factor a un segundo término.

Pp=0,5 Pe + Pa +0,25 Pu, pero al ser Pe= 1 Pa=0,5 y Pu=0,5,

$$P_p = \frac{3}{4} P_e$$

Si consideramos las ponderaciones Pe=0,25, Pa=0,25 y Pu=0,5

$$P'_p = 0,25 P_e + 0,25 \frac{1}{2} P_e + 0,50 \frac{1}{2} P_e = \frac{5}{8} P_e$$

Siendo la relación entre ambas $\frac{P_p}{P'_p} = \frac{3/4}{5/8} = \frac{6}{5} = 1,20$

es decir una variación máxima del 20 % en el plazo de amortización, que puede considerarse aceptable.

En cuanto a las probabilidades de permanencia, la máxima sería 1 (certeza) y la mínima la utilizada de 0,40, ya que una cifra menor pondría en cuestión la política de empleo de la empresa, por ser contrario a sus intereses invertir en recursos humanos en condiciones inadmisibles por la alta probabilidad de pérdida total de la inversión.

Las probabilidades de antigüedad estarían entre 1 y 0,50 si bien en determinados casos podría ser inferior en este valor.

La tabla de nivel retributivo es la más conflictiva por ser modificable en cualquier momento. De ahí la escasa dispersión de las probabilidades en función de los niveles respectivos.

A pesar del hecho de que en la actualidad, la contabilización de la inversión en recursos humanos no es una práctica usual en la presentación de los estados financieros, un número creciente de empresas han practicado alguna variante de intento en tal sentido.

Hemos extraído de algunas prácticas empleadas por firmas como The Upjohn Company o Touche Ross & Co., criterios para el trabajo de auditoría de la medición del rendimiento del factor humano.

Efectivamente la supervivencia de la compañía a largo plazo depende del desarrollo de miembros jóvenes que puedan reemplazar a los mayores, pero el empleo de éstos en la formación de aquéllos representa un coste de oportunidad por un tiempo facturable. Es decir una pérdida de ingresos.

Además el porcentaje de rotación en contabilidad es bastante alto (sólo un 30 % de los contables empleados en un ejercicio dado permanecen en la firma cinco años más tarde).

En resumen: la medida y control de ambos costes, tanto de rotación como de formación, motivan el desarrollo de un sistema contable que contemple tanto el método de los gastos (desembolsos efectivamente realizados) como el de los costes de oportunidad (facturación no efectuada).

Por eso se introdujeron los registros de tiempo, que permiten cargar a los clientes el tiempo facturable y controlar el tiempo no productivo.

Todos los informes incluidos en la medición del rendimiento del factor humano, intentan proporcionar una información útil para la gestión de recursos humanos, fundamentalmente en los siguientes puntos:

- determinar la composición apropiada del personal.
- controlar la rotación excesiva de empleados.
- ajustar las políticas en curso.
- controlar los gastos, teniendo en cuenta los costes de

oportunidad.

Publicidad de la contabilidad de los recursos humanos

Levine (1980) sostiene que la contabilidad de los recursos humanos debe incorporarse a los estados financieros publicados, lo que estimulará positivamente el desarrollo de los recursos humanos.

Hendricks (1976) ha aportado una experiencia en la que este tipo de información tiene un efecto positivo sobre la decisión del público de invertir. Parece lógico, pues la inclusión de información sobre los recursos humanos en los estados financieros, al ampliar la información, no puede más que facilitar la toma de decisiones.

Naturalmente esta información debe ser susceptible de una verificación objetiva y ser fiable, lo que exige de un lado datos comprensibles y sencillos.

Nosotros añadiríamos unido a esto, una auditoría de los recursos humanos.

Flamholtz y Lundy (1975) han presentado un modelo para despachos de expertos contables, que comprende las etapas siguientes:

1. Identificación de las tareas de los colaboradores.
2. Determinación del valor que el despacho extrae del trabajo del colaborador a lo largo del período.
3. Estimación de la probabilidad de que cada colaborador ocupe en un plazo determinando diferentes puestos.
4. Actualización de realizaciones esperadas de los colaboradores. Para cada puesto susceptible de ser ocupado por un colaborador, se estima la atribución que el colaborador, en su posición, puede aportar al beneficio bruto durante un período determinado.

Se utilizan dos medidas de valoración de puestos de trabajo:

- a) Valor bruto, que corresponde a la tarifa de honorarios multiplicada por el número de horas de trabajo.
- b) Valor neto, igual al valor bruto menos el salario del colaborador. Se efectúa luego una estimación de la probabilidad de que el colaborador tenga un cargo para una tarea determinada durante un cierto período de tiempo. A tal efecto se puede recurrir a los métodos actuales basados en el pasado o a las previsiones fundadas en una estimación de la fidelidad. El flujo de realizaciones futuras se actualizan entonces para obtener el valor de los recursos humanos. Como tasa de actualización podría tomarse el coste del capital del despacho.

Aunque este modelo deba ser mejorado para poder ser utilizado en empresas industriales, proporciona un procedimiento básico para el cálculo del valor de los recursos humanos, a publicar con los estados financieros.

Además la aceptación de la contabilidad de los recursos humanos ofrece la posibilidad de los siguientes beneficios:

1. ayuda a la gerencia en la planificación, organización, dirección y control.
2. proporciona costes detallados de los recursos humanos.
3. ofrece ratios estimados de las inversiones en recursos humanos en el total de los activos, como indicadores de potencial para generar beneficios futuros.
4. dota de medios más completos de evaluar alternativas para poder tomar decisiones presupuestarias.
5. da tasas de rendimiento que pueden ser interpretadas fácilmente si los valores de los recursos humanos se incluyeron en la tasa básica.
6. revela información que permite estimar el valor de los gastos de recursos humanos como los de programas de formación y desarrollo.

7. suministra a la gerencia información sobre las categorías de sus recursos humanos de forma que los costes estándar (históricos) y los de reposición pueden ser establecidos para planificación.
8. provee asimismo a la gerencia de información del estado y composición de su inventario de recursos humanos (Wright 1970)
9. puede ayudar en evaluaciones de rendimiento departamental.

En definitiva puede ayudar a lograr una organización más eficiente.

Materne y Vangermeersch (1973), proponen todavía otra forma en que la contabilidad de recursos humanos puede ayudar a tomar decisiones de gestión eficientes.

Consideremos un período de estancamiento en los negocios en el que puede adoptarse tanto la decisión de tomar empleados como la de despedirlos.

La práctica usual es no despedir personal a menos que sea preciso, pero se trata de una decisión subjetiva.

En cambio la contabilidad de recursos humanos permite una decisión basada en alternativas cuantificables.

Si es previsible en el futuro una mejoría económica, la contabilidad de los recursos humanos permitiría la capitalización de los costes de retención del personal más que considerarlos como gasto del ejercicio, ya que se mantiene ese personal con la idea de que proporcionará futuros beneficios a la empresa.

Esto puede ser más barato que despedir a personal para luego volverlo a contratar y formar.

Capitalizar los costes de retención de personal durante períodos de crisis requiere contemplar los recursos humanos como activos intangibles y amortizar los costes sobre la base del período esperado de beneficio.

Los conceptos básicos de la contabilidad han ganado general aceptación. La dificultad de implantación será resuelta a me-

dida que se vaya aplicando a los estados financieros internos y/o externos.

Conclusión

Parece lógico esperar que estas técnicas vayan extendiéndose, sobretodo a las empresas de aplicación intensiva del factor humano (como las de auditoría ciertamente).

Primero mediante informes complementarios en forma de notas a los estados financieros y posteriormente integrada en los mismos, esta información proporcionará a los empleados, gerentes, inversores y terceros una aproximación a la inversión de la compañía en recursos humanos, su rentabilidad y el efecto en el flujo de ingresos de su amortización.

Todo ello contribuirá sin duda a evaluar y por tanto a mejorar la efectividad de la gestión empresarial en su más importante misión: la formación de los futuros ejecutivos y la conservación y mejora de los recursos humanos de la empresa.

Estos son en definitiva los fines de los sistemas de información contable de la empresa.

Los intentos para mostrar los recursos humanos basados en el valor seguirán aportando una visión integradora de la realidad económica a la contabilidad.

Los evidentes beneficios de la contabilidad de los recursos humanos precisan investigación adicional que permita mejorar la asignación de recursos y la toma de decisiones basada en una mejor información.

Sin duda deberán efectuarse todavía muchos estudios y análisis para determinar más apropiadamente valoración, amortización y contabilización de la inversión en recursos humanos.

Además deberá transcurrir un número suficiente de años antes de que todo ello nos proporcione una adecuada representación de tal activo.

Por otro lado, deberá extenderse a un suficiente número de empresas, para que su auditoría tome carta de naturaleza.

Pero se trata sólo de una cuestión de tiempo. Como tantas veces ha ocurrido en tantos otros temas, la realidad va por delante de los individuos y acaba imponiéndose inexorablemente.

Los auditores no sólo debemos estar preparados para tales cambios sino que podemos contribuir a ir progresando en este sentido.

Este espíritu es el que pretende animar el presente trabajo.

3.4.- AUDITORIA Y FACTOR HUMANO: UNA REVISION BIBLIOGRAFICA

Se efectuó una revisión completa de los Current Contents de Ciencias Sociales, correspondientes a los últimos cinco años, es decir de 1985 a 1989, ambos inclusive.

Se consideraron todos los artículos en cuyo título figuraran las siguientes "palabras - clave" (key words): AUDIT, AUDITING, AUDITOR(S), AUDITED Y AUDITORY (esta última en los escasos artículos donde no se empleaba en su acepción audiológica, fisiológica o médica), buscadas en el índice.

No consideramos palabras como Certified Public Accountant o similares. Tampoco consideramos los artículos en cuyos títulos aparecieran las palabras WORK, JOB o STRESS.

Dividimos los artículos en seis grandes áreas temáticas:

1. Auditoría interna (Internal Audit).
2. Auditoría fiscal (Tax Audit).
3. Profesión auditora (responsabilidad del auditor, asuntos legales, juicios emitidos, rol del auditor, evaluación de los trabajos de auditoría, calidad del trabajo, contratos.
4. Normas, procedimientos (incluyendo muestreo estadístico), programas, organismos oficiales.
5. Auditoría Informática.
6. Varios.

Contabilizamos en cada apartado el número de artículos aparecidos y anotamos todos aquellos en los que aparecía alguna(s) de las palabras clave

El cuadro siguiente ofrece un resumen de lo expuesto

Año publicación \ Areas	1	2	3	4	5	6	Total artículos
1985	1	1	19	25	4	9	59
1986	6	2	25	20	7	19	79
1987	-	3	10	30	2	11	56
1988	-	4	30	28	1	17	80
1989	2	-	21	23	-	13	59
Total Período	9	10	105	126	14	69	333

Analizando someramente el cuadro anterior podemos extraer algunas conclusiones generales:

<u>Area</u>	<u>No. de artículos</u>	<u>% sobre el total</u>
4	126	37,83
3	105	31,53
5	14	4,20
2	10	3
1	9	2,70
6	69	20,74
	<u>333</u>	<u>100</u>

Vemos pues que:

1. Las áreas 1 a 5 que en cierta medida representarían el interés de los autores hacia temas más internos de la profesión, es decir un enfoque fundamentalmente centripeto, son el 79,26 %, es decir casi cuatro quintas partes del total.
2. Sorprendentemente, hemos encontrado porcentajes más bajos de los esperados en áreas que a priori se presumían como de gran interés y actualidad: auditoría interna, fiscal e informática.
3. En el apartado de varios, hemos encontrado títulos (8) relacionados con temas de la salud (clínica, drogas, etc.) explicable porque los anglosajones dan al término audit una acepción muy amplia y el medio revisado es el Current Contents del área Social, en la que se engloba la psicología.

También relacionados con la Historia (4), Educación (4), Profesión (2), de orientación centripeta y Marketing (5), Relaciones Públicas (1), Organización (3), Gestión (3), Filosofía (1) y en fin de clasificación diversa (38), que especificamos en los puntos siguientes.

4. Desde el punto de vista del ámbito de edición hemos constatado que de estos 38 artículos, aproximadamente dos terceras partes fueron editados en revistas de ámbito distinto al de contabilidad y auditoría estrictamente considerados (Marketing, Management, etc.), lo cual parece relativamente razonable.

Por otra parte hay artículos que aparecen repetidos, publicados en períodos distintos y/o en diferentes publicaciones.

Por ejemplo hemos visto un artículo de McKenzie en dos publicaciones distintas, una en primavera de 1985, y otra en abril de 1988.

Además los autores publican los artículos a veces solos y

a veces en colaboración. En este caso, el orden puede variar en distintas publicaciones.

5. Conectados directamente con el factor humano hemos encontrado los siguientes títulos que relacionamos a continuación por años junto con el autor (la referencia completa la incluimos en la Bibliografía):

1985

- 1.- Urbancic, F.R.: Audit Efficiency's Human Element.
- 2.- Gómez-Mejía, L.R.: Dimensions and correlate of the Personnel Audit as an organizational assessment tool.
- 3.- Fombrun, C.J. et al.: The Human Resource Management Audit.

También relacionados encontramos los títulos siguientes:

- 1.- Lathrop, D.M.: Auditors: who needs them?.
- 2.- Mackenzie, K.D.: The organizational audit and analysis technology: organizational design.
- 3.- Campbell, M.E. y Hollmann, R. W.: ABC = Auditing Business Communications.
- 4.- Wakeley, P. et al: The marketing auditing.

1986

- 1.- Choo, F.: Job Stress, Job Performance and Auditor Personality Characteristics.
- 2.- Wright, A. : Performance Evaluation of Staff Auditors: A Behaviourally Anchored Rating Scale.
- 3.- Filios, V. P.: Social Process auditing: A Survey and some suggestions.
- 4.- Harrison, A. et al.: Health Care U.K. 1985: An Economic, Social and Policy Audit.
- 5.- Linder, S.H.: Better Regulatory Compliance Through Environ-

mental Audit. A Reform whose time has passed.

También relacionados:

- 1.- Rinker, C.: How to Avoid or Survive an Audit.
- 2.- Reider, H. R.: Operational Auditing - a Practical Approach.
- 3.- Booth, A.: Communication Audits: A U.K. Survey.
- 4.- Dillon, M. C.: Developments in Public Sector Audit: How Effective are Efficiency Audits?
- 5.- Baum, E, Brady, K. P.: A working model for the external audit of instructional programs.
- 6.- Cuccio, A. J.: Trim health care costs with employee audits of hospital bills.
- 7.- Ferrara, A. y Atakent, Y.: Neonatal stabilization score: a quantitative of auditing medical care in transported newborns weighing less than 1000 g. at birth.

1987

- 1.- Michell, P.C.N.: Auditing of Agency - client relations.
- 2.- Holley, W.H., Wolters, R.S.: An Employment at will vulnerability Audit.

También relacionados:

- 1.- Quelch, J.A. et al.: The product management audit.
- 2.- Bell, R.H.: Reflection - Your Audit - A guide for the perplexed.
- 3.- Bailey, A.D. et al.: Auditing artificial intelligence and expert systems.
- 4.- Greenbaum, M.H., Tomkins, L.: Management Auditing as a regulatory tool.

1988

- 1.- Geddes, M.: social audits and social accounting in the U.K. - A Review.
- 2.- Haughton, G.: Costructing a social audit: putting the regional multiplier into practice.
- 3.- Hamilton, S.: A communication audit handbook.
- 4.- Golen, P. et al.: An empirical examination of CPA perceptions of communication barriers between auditor and client.

También relacionados:

- 1.- Vanpraag, H.M.: Audited Biological Psychiatry
- 2.- Johne, A. et al.: Auditing product innovation activities in manufacturing firms.
- 3.- Coppett, J.I.: Auditing your customer service activities. Eight areas to evaluate.
- 4.- Silverstein, D.: The litigation audit : Preventive legal maintenance for management.

1989

- 1.- Pei, B.K.W. y Davis, F. G.: The impact of organizational structure on internal auditor organizational - professional conflict and role stress: An exploration of linkages.
- 2.- Champagne, P.J. y Macafee, R. B.: Labour relations - Auditing sexual harassment
- 3.- Regel, R. W. y Murray, D.: Staff performance evaluation by auditors - The effect of training on accuracy and consensus.

También relacionados:

- 1.- Klaner, R. G. et al.: A review of the new healthcare audit guide.

2.- Abdelkhalik, A.R. et al.: Research opportunities in auditing: The 2nd. Decade.

Conclusión

Estos 38 artículos mencionados (11,41 % del total) los podemos clasificar como relativamente centrífugos, pues dentro del ámbito de recursos humanos versan más bien sobre aspectos externos organizativos, de management, productividad y otros de difícil catalogación, de tipo general.

Cinco artículos en fin versan sobre auditoría social y los calificamos de francamente centrífugos pues tienen una preocupación marcadamente externa y globalizante.

Pensamos que todos ellos son el reflejo de una preocupación ya consolidada desde hace mucho tiempo, que comprende una serie de aportaciones interdisciplinarias de indudable interés y que sin duda se incrementará en el futuro fructificando en un cuerpo teórico y aplicado de creciente importancia.

No hemos encontrado sin embargo ninguno que proponga una auditoría del factor humano, en sentido amplio.

Curiosamente en algunos se contemplan aspectos psicológicos del auditor.

Nuestro enfoque pretende de alguna manera aportar, si bien de forma parcial y tentativa, la visión compleja del tema: además del valor del factor humano para la empresa, en nuestra propuesta también se dibujarán, bien que esbozados, aspectos del valor de la empresa para el individuo. En suma, la empresa es para el individuo un factor económico y psicológico de primer orden, una parte vital de su existencia y viceversa. Pretendemos contemplar esta relación biunívoca.

3.5.- AUDITORIA DEL FACTOR HUMANO

3.5.1.- Una propuesta de programas de trabajo

Visto el estado de la cuestión pensamos que lo mejor que podemos hacer es un intento de aportación de un instrumento que nos permita abordar la práctica de la auditoría del factor humano.

Debería ser un instrumento de ponderación, global, estándar, comparable, equilibrado, flexible y abierto.

- a) de ponderación: que nos permita dar una calificación lo más objetiva posible.
- b) global: es decir, debería contemplar el ámbito de los recursos humanos, de forma que nos proporcionara las bases que nos permitieran emitir un informe sobre el tema considerado globalmente.
- c) estándar: que se pueda aplicar con la generalidad de las empresas, sea cual sea su estructura, sector, tamaño, etc.
- d) comparable: que haga posible establecer comparaciones con otras empresas (del sector por ejemplo).
- e) equilibrado: que conceda una importancia relativa lo más equivalente posible a las diversas áreas.
- f) flexible: que permita considerar las peculiaridades de cada empresa.
- g) abierto: ampliable en la medida en que se vayan poseyendo medios de medición más apropiados.

A tal efecto hemos confeccionado "ad hoc" un programa de auditoría del factor humano (PAFH), considerando 16 áreas:

1. Contabilidad del Factor Humano
2. Rendimiento del Factor Humano
3. Organigrama
4. Estilo de Gestión
5. Selección
6. Actitudes
7. Motivación

8. Adaptación al puesto de trabajo
9. Comunicación interna
10. Relaciones Humanas Internas
11. Sistema de incentivos
12. Formación
13. Clima laboral
14. Comunicación Externa
15. Relaciones Humanas Externas
16. Salud

Objetivo general: Evaluar el Factor Humano de la empresa, comprendiendo tanto su situación actual como su proyección futura.
Metodología: Mediante unos cuestionarios en los que el auditor debe emitir su opinión en cada área, a través de una serie de afirmaciones sobre la misma.

Sobre la base de proposiciones de tipo abierto, afirmativo, positivo y progresivo, el auditor emitirá su opinión mediante una ponderación, de acuerdo con una escala valorativa tipo Likert. Caben las cinco posibilidades siguientes con sus respectivas ponderaciones:

Total Desacuerdo (TD)	Desacuerdo (D)	Indeciso (I)	Acuerdo (A)	Total Acuerdo (TA)
0	1	2	3	4

Recordamos que se trata de una escala de tipo ordinal en el fondo, si bien se convierte en escala de intervalo para poder aplicarle prácticamente los estadísticos usuales, lo que en puridad no sería posible en una escala ordinal.

El auditor deberá aplicar las verificaciones que estime oportunas para asegurarse de que su opinión está razonablemente basada en la realidad.

Como metodología alternativa, que puede aplicar bien con total generalidad, bien discrecionalmente en aquellos casos en los que:

- a) lo considere de interés específico
- b) tenga dudas en una área

sugerimos la posibilidad de pasar los cuestionarios del programa a empleados considerados de significativa relevancia en la empresa.

Las puntuaciones medias obtenidas, pueden ser contrastadas con las del auditor, pudiendo este decidir entre

- corregir su puntuación
- efectuar una media entre su puntuación y la media de los encuestados
- efectuar verificaciones adicionales

Para llegar a emitir calificaciones y opiniones, normalmente será necesario pasar algún(os) cuestionario(s). No nos extendemos sobre el particular pues nos centraremos en tal cuestión, respecto al último punto del programa, en la segunda parte del trabajo, de carácter empírico.

Lo que si estimamos necesario es mencionar los cuestionarios utilizados. Así por ejemplo, si para medir la calidad de vida se ha hecho servir la escala Bradburn, la de Smith, Kendall y Hulin, la de Porter u otra. En la carpeta de trabajo como anexo será útil incluir un ejemplar de los cuestionarios complementarios utilizados.

Tampoco justificamos cada cuestión, lo que haría extraordinariamente farragosa la exposición, que pretendemos sea tipo programa, práctica.

No obstante detrás de cada pregunta hay una considerable base teórica. Por ejemplo para las actitudes: efectos de la semejanza de actitudes sobre el grado de simpatía, Byrne (1969, 1971), relación entre el gusto por las tareas y la disposición

para participar en una tarea similar, en relación con la magnitud de las recompensas (Festinger y Carlsmith, 1959), concepto de actitud como constituida por tres factores:

- 1) Sentimientos
- 2) Opiniones
- 3) Tendencias conductuales (Kiesler y Munson, 1975; Oskamp, 1977), entre otros.

Para la motivación: sobre el papel de las expectativas como motivación para el trabajo (Wahba y House, 1974; Mitchel, 1974), sobre la importancia relativa de diversos factores (concretamente los tres primeros del cuestionario) (McCormick y Tillin, 1974), sobre el esfuerzo recompensado (Walster et al., 1973), sobre satisfacción laboral (Sirota, 1973), sobre respuesta a las expectativas (Ilgen y Seely, 1974; Wanous 1975-76), entre otros.

Una panorámica general de las relaciones humanas en la empresa puede obtenerse de cualquier manual como el Gardner y Moore (1976).

La psicología de las organizaciones en una perspectiva general e histórica la podemos ver en Quijano (1987) o Weinert (1985) y desde un punto de vista sistémico psicosociológico en Uriarte (1985).

La importancia de la comunicación en D'Aprix (1986), la productividad en Rodríguez (1986), la importancia de los grupos en Suárez (1983) o el papel de la salud en el desarrollo económico social y en el trabajo en Ruiz (1987), entre otros.

3.5.2.- Criterios sobre las notas para la redacción del informe

Cualitativos

El programa se ha estructurado de forma que, siguiendo el mismo orden de formulación de las afirmaciones y considerando:

a) las ponderaciones.

b) las notas para el informe.

se podrá elaborar el propio informe, que participará por tanto de las características de globalidad, estandarización y comparabilidad necesarias de las que nos hemos propuesto dotar al programa, a tal fin.

Algunos de los criterios aplicables serán:

Previos al trabajo de auditoría

- Considerar si existe algún informe anterior, para evaluarlo.
- Ver si existe alguna información sobre el factor humano producida por la empresa.

Durante el trabajo

- Para cada afirmación deberemos completar, además de la ponderación los dos apartados previstos: Evidencia y Notas, tras lo cual se redactará el informe correspondiente.
- Comentar la parte del borrador del informe correspondiente a cada área con las personas responsables respectivas.
- Comentar la totalidad del borrador del informe con Gerencia y/o Dirección General (Zuberbühler, 1982).
- Asegurarse de que cada ponderación está basada en evidencia documental suficiente y dejar constancia escrita de ello, incluyéndola específicamente en el apartado correspondiente: E.
- Cerciorarse de que cada ponderación está suficientemente fundamentada, para el caso de que tuviera que ser base de una defensa legal de tal opinión, dejando escrita la nota correspondiente.
- En el caso de que no sea aplicable debe asimismo hacerse constar (escribiendo n/a por ejemplo).

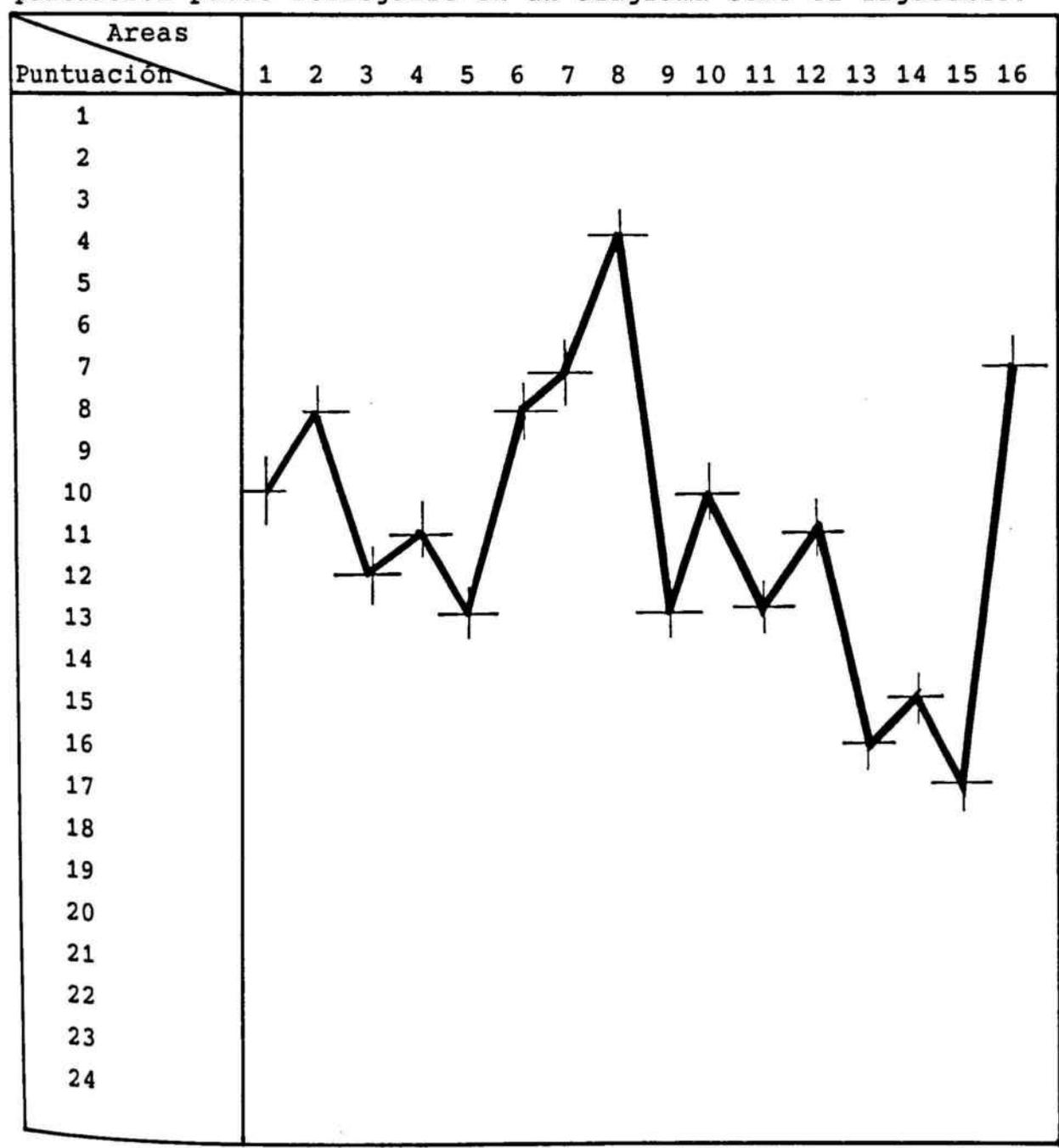
Posteriores al trabajo

- Ver si existen repercusiones significativas en otras áreas (por ejemplo anticipos extraordinarios, préstamos especiales y/o a largo plazo, pasivos contingentes de cualquier tipo, etc.) no debidamente reflejadas.
- Asegurarse de que se han hecho todos los esfuerzos pertinen-

tes para que la información esté lo más integrada posible en el informe de auditoría convencional. Consideramos este punto de capital importancia, cara a tender hacia la auditoría global.

Cuantitativos

Por lo visto hasta ahora se podrá obtener una puntuación total máxima, igual para cada área, de 24 puntos. La puntuación total del cuestionario será por tanto $24 \times 16 = 384$ puntos. Esta puntuación puede reflejarse en un diagrama como el siguiente:



en donde en un solo cuadro tendremos resumida la valoración de forma gráfica. La forma de la gráfica, su situación dentro de una franja de límites de normalidad y los picos o dientes de sierra nos ilustrarán sobre la ponderación de cada área, de forma global. Para considerar en detalle cada aspecto, no tendremos más que seguir el informe, en donde se comentarán los aspectos más destacados en forma sintética.

Si nos interesa ir al detalle, veremos las notas y evidencia, en las que se ha basado la conclusión del informe, y si es necesario los papeles de trabajo, referenciados en el programa de auditoría.

A continuación incluimos simplemente las hojas correspondientes al programa de trabajo tal y como se le presentarían al auditor al iniciar su tarea.

PROGRAMA DE AUDITORIA DEL FACTOR HUMANO (P.A.F.H.)

1.- CONTABILIDAD DEL FACTOR HUMANO

Objetivo

Emitir una opinión sobre si las partidas relativas al Factor Humano reflejadas en los estados financieros auditados, reflejan fiel y razonablemente la realidad de la empresa de acuerdo con principios de contabilidad generalmente aceptados, prácticas de auditoría comúnmente admitidas y consecuentes con los ejercicios anteriores.

Si existe un sistema congruente de contabilidad de los recursos humanos

1. Contempla la inversión en los recursos humanos como un activo amortizable lo que permite conocer el total de la inversión, así como la parte amortizada.

Evidencia

Notas

TD	D	I	A	TA

2. Se diferencian los distintos componentes del factor humano (por secciones, etc.), en un Inventario del Factor Humano.

E

N

3. Se conocen el tiempo facturable, no facturable, así como el facturado.

E

N

4. El sistema de valoración

- basado en el gasto (desembolso o coste histórico),

- basado en el coste de oportunidad

- basado en el valor actual (descontado) de los futuros beneficios capitalizados,

- basado en el coste de reposición

- otros (indique cual),

parece apropiado para la empresa.

E

N

5. Es consistente con el ejercicio anterior (si no es consistente se ha incluido en la información emitida la repercusión que ha supuesto el cambio de criterio).

E

N

6. Se efectúan previsiones, se analizan las desviaciones y se toman medidas correctoras oportunas.

E

N

TD	D	I	A	TA

Conclusiones para el informe

PROGRAMA DE PROCEDIMIENTO DE AUDITORIA DE LA CONTABILIDAD DEL FACTOR HUMANO

1. Identificación de los Costes del Factor Humano.

En la fase de captación podemos encontrarnos con dos procedimientos:

- a) Se contabilizan todos los costes de recursos humanos como gastos por naturaleza y se distingue posteriormente entre gasto e inversión a fin de ejercicio, mediante regularización contable. Aplicaremos el programa propuesto a continuación.
- b) Se distingue entre gasto e inversión ya en el momento de la contabilización. Los apartados 2 y 3, quedarán subsumidos en este.

Cuando estemos en el caso a) deberán aplicarse las técnicas de auditoría generalmente admitidas para la revisión de Cuentas de Gastos.

Todos los costes de recursos humanos estarán contabilizados en cuentas de gastos de personal y se aplicarán básicamente las técnicas de auditoría correspondientes a ellas.

Por ejemplo, las contenidas en el Manual de Auditoría del Instituto de Censores Jurados de Cuentas para Nóminas y otras cuentas de gastos.

Además de las cuentas clásicas: Sueldos y Salarios, Seguros Sociales, etc., a las que se aplicará el programa de Auditoría de Nóminas, habrán las que recojan los costes por Empleo, Selección, Formación, Desarrollo, etc. a las que se aplicará el programa de auditoría de otras cuentas de gastos, excepto el apartado d) que se cubrirá con el punto siguiente.

2. Distinción entre gasto e inversión

Verificar:

- a) Que todas las partidas que no se consuman en el ejercicio son detraídas de las cuentas de gastos.
- b) Que ninguna partida contabilizada como gasto y que sea consumida en el ejercicio sea detraída de gastos.
- c) Que la periodificación de los costes considerados como inversión, es correcta, es decir que se han efectuado provisiones de costes devengados y no pagados.

La documentación a revisar deberá incluir como mínimo:

- a) Los justificantes de cada partida tratada como inversión, que permita sustentar b).
- b) El criterio seguido para la política de amortizaciones (ver punto 4).
- c) El criterio seguido para la periodificación.

3. Contabilización de las inversiones en recursos humanos en cuentas funcionales

Verificar:

- a) Que todas las partidas consideradas como inversión han sido cargadas a la cuenta de Activo Intangible correspondiente con abono a la cuenta de gastos en que hubiesen sido cargadas, (o mediante creación de una cuenta específica de ingresos en el caso en que la empresa considere la inversión en recursos humanos de forma semejante a la que el Plan General de Contabilidad da a los trabajos realizados por la empresa para su propio inmovilizado material).
- b) Que cada partida ha sido cargada también a la cuenta personal del empleado, considerado portador del capital humano reflejado por la partida en cuestión.

c) Que las amortizaciones practicadas con arreglo a los criterios establecidos por la empresa han sido cargadas a la Cuenta de Explotación del ejercicio, con abono a cada una de las cuentas funcionales del Activo Intangible o a una cuenta de Amortizaciones Acumuladas de Inversiones del Factor Humano (o Fondo de Amortización).

d) Que las amortizaciones han sido asimismo abonadas a la cuenta del empleado correspondiente.

e) El cuadro de la suma de saldos de todas las cuentas personales con las cuentas de mayor de inversiones, deducidas las amortizaciones.

f) La inclusión en el balance y cuenta de explotación de las partidas de inversión en factor humano y sus amortizaciones, está de acuerdo con la contabilidad auditada y se efectúa según prácticas contables generalmente aceptadas, para el ejercicio correspondiente.

4. Amortizaciones de las inversiones en recursos humanos

Supuesta una probabilidad de permanencia P_p de un trabajador en la empresa:

$$P_p = P_e p_e + P_a p_a + P_n p_n$$

siendo P_e , P_a y P_n los pesos respectivos de los factores edad, antigüedad y nivel, y p_e , p_a y p_n las probabilidades tabuladas. Tanto si se sigue el sistema de ponderaciones y probabilidades de la Barry Corporation, como si se sigue un sistema propio, Verificar:

a) si existen subcuentas para cada empleado, que reflejan las amortizaciones de los distintos ejercicios, ya que en cada caso podrá ser distinto el plazo de amortización pues podrán variar edad, antigüedad y nivel retributivo.

b) que para los empleados que han causado baja se ha amortizado

en el ejercicio el saldo de las subcuentas de inversión y amortización.

c) que para los empleados en alta, los criterios usados en la determinación de las cuotas de amortización son razonables, según veíamos anteriormente y congruentes con el ejercicio anterior.

d) ninguna ponderación de los factores P_e , P_a y P_n es inferior a 0,25, o bien

e) en caso contrario las bases que justifican las ponderaciones utilizadas parecen aceptables.

f) las probabilidades de permanencia en función de la edad, parecen aceptables (entre 1 y 0,4).

g) las probabilidades de permanencia en función de la antigüedad parecen aceptables (entre 1 y 0,5, si bien en determinados casos pueden ser inferiores).

Comprobar la P_a (Probabilidad de permanencia en función de la antigüedad) en un conjunto de ingresos de varios años, considerando A el número de altas y B el número de bajas, ambos en los cinco años siguientes a los ingresos.

$$P_a = \left(1 - \frac{A}{B} \right)$$

h) Las probabilidades de nivel retributivo parecen aceptables. (Aquí es más problemático establecer criterios, por lo que el auditor deberá revisar la razonabilidad del proceso seguido para poder emitir su opinión).

2.- RENDIMIENTO DEL FACTOR HUMANO

Si existe un sistema de medición de la productividad en relación al factor humano como alguno de los indicados abajo (señale cual),

1.- Le parece apropiado y se aplica correctamente (por individuos, secciones, etc.).

E

N

2.- Se aplica congruentemente con el ejercicio anterior y si no es así, se explicita la repercusión que ha motivado el cambio de criterio, de ser significativa.

E

N

3.- Se utiliza en relación al sistema de incentivos al personal, y refleja el absentismo laboral.

E

N

4.- Sirve de base a las decisiones de la gerencia.

E

N

5.- Hay planificación, se analizan las desviaciones y se toman las decisiones correctoras oportunas.

E

N

6.- Se basa en datos contables y/o auditados.

E

N

TD	D	I	A	TA

Conclusiones informe

Algunos sistemas de medición de la productividad del factor humano

1.- Ratios

a) Ventas/Empleado

b) beneficios (antes de impuestos)/Empleado

Este sistema neutraliza el efecto de los rangos de empleados en a) y refleja las tendencias inflacionarias en ventas y nómina.

c) Valor añadido/Empleado

(ventas - compras de bienes y servicios = valor añadido = costes de empleados + costes de capital + beneficios antes de impuestos).

2.- Informe del análisis del coste de tiempo: analiza tres dimensiones de tiempo:

- Tiempo repercutible al cliente.

- Tiempo invertido (usado en desarrollo humano).

- Tiempo de mantenimiento (considerado gasto no repercutible en el futuro).

3.- Comparación de horas, por actividades, previstas y reales, dentro del apartado inversión en recursos humanos (empleo, orientación, consejo, desarrollo, formación, etc.). Será útil no sólo para la gerencia sino para los empleados.

4.- Resumen de inversiones en recursos humanos previstos y reales. Se identifican componentes de gastos realmente desembolsados así como de facturación no efectuada. El último se toma del análisis de coste de tiempo y el primero de la contabilidad.

5.- Estado de flujos de Recursos Humanos. Se trata de un inventario del capital humano, tanto en unidades físicas como en unidades monetarias, que mide cambios en dichos recursos. Tendremos un balance de apertura (previsional y real, en personas y unidades monetarias), unos movimientos de altas, bajas, transferencias internas y amortizaciones, para llegar a un inventario final.

6.- La amortización es similar a la de los demás activos y se basa en el menor de los siguientes valores:

- a) Las expectativas de pertenencia de los individuos en la empresa.
- b) Las expectativas de vida útil de la inversión, explicada por un programa de formación con un tiempo específico de amortización.

7.- Otros (explicitar).

3.- ORGANIGRAMA

Si existe un organigrama o instrumento análogo,

- 1. Está suficientemente explicitado.
E
N
- 2. Todos los empleados tienen conocimiento cabal de su existencia.
E
N
- 3. Se aplica en la práctica al ámbito global de la empresa.
E
N

TD	D	I	A	TA

4. Se detallan en él suficientemente funciones, responsabilidades y relaciones personales y departamentales.

E
N

5. Se adapta a las necesidades de la empresa.

E
N

6. Está suficientemente actualizado.

E
N

TD	D	I	A	TA

Conclusiones informe

4.- ESTILO DE GESTION

Si existe un estilo de gestión definido,

1. Comprende una política de planificación estratégica de los recursos humanos, incluyendo aspectos como objetivos, evaluación, control y resolución de conflictos.

E
N

2. La gestión de los recursos humanos es congruente con dicha planificación.

E
N

3. El estilo de gestión es integrador, participativo y suficientemente descentralizado.

E
N

TD	D	I	A	TA

4. La gerencia basa sus decisiones sobre recursos humanos en una información suficiente, adecuada y ágil.

E

N

5. La gerencia comprende la importancia relativa del factor humano en su empresa y su actitud hacia los empleados es francamente positiva.

E

N

6. La gerencia concede en su gestión un valor intrínseco a las personas, al margen de su consideración como empleados.

E

N

TD	D	I	A	TA

Conclusiones informe

5.- SELECCION

Si se sigue una política definida de selección de recursos humanos (incluyendo el tratamiento del despido), cubre de forma integrada todo el proceso:

1. Detección de necesidades, análisis de puestos (conocer cuales son las habilidades y capacidades que se requieren para el mismo), incluyendo la previ-

TD	D	I	A	TA

si3n de sustituci3n de los puestos clave con personas adecuadas y profesiograma (lista de conceptos relativos al tipo de persona que presenta m1s probabilidades de 3xito para el cargo).

E

N

2. Publicidad interna (se tienen en cuenta las posibilidades de promoci3n interna antes de acudir a personal externo) y externa convenientes.

E

N

3. Confecci3n y aplicaci3n de la bater1a de pruebas "ad hoc" (entrevistas, tests, pruebas espec1ficas, balance comportamental, simulaci3n de desempe1o, per1odo de pr1cticas, etc.) apropiadas para la empresa.

E

N

4. Selecci3n considerando criterios aceptables y valoraci3n econ3mica por objetivos y previa verificaci3n de las historias personales y profesionales.

E

N

5. Contrataci3n y colocaci3n en el puesto de trabajo pertinente o el proceso de despido en su caso.

E

N

TD	D	I	A	TA

6. Revisión posterior de la relación entre las calificaciones de las pruebas y el rendimiento real y/o atribuido por sus iguales y/o superiores. Validación de los resultados con una muestra de solicitantes si es posible y formulación de recomendaciones específicas con respecto a los procedimientos de selección a utilizar en el futuro.

E

N

Conclusiones informe

TD	D	I	A	TA

6.- ACTITUDES

1. Los empleados de la empresa están positivamente interesados por la marcha de la empresa. El logro de la empresa es considerado como logro personal.

E

N

2. Sienten interés por realizar sus tareas de forma competente y con el grado máximo de excelencia.

E

N

3. Piensan que la obtención de un gran logro es lo más importante.

E

N

4. Disfrutan con su trabajo.

E

N

TD	D	I	A	TA

5. Los empleados creen que las actitudes de los demás empleados son similares a las suyas, con independencia de su posición en la empresa.

E

N

6. Sus sentimientos hacia la empresa son francamente positivos.

E

N

Conclusiones informe

TD	D	I	A	TA

7.- MOTIVACION

Si existe una consideración global de la motivación de las personas colaboradoras de la empresa,

1. Los empleados piensan que tienen unas buenas expectativas de futuro en la empresa.

E

N

2. Sienten que en la empresa tienen garantizada la seguridad del puesto de trabajo.

E

N

3. Creen que sus ideas, iniciativas y trabajo le son reconocidos por la empresa, a tenor de su reponsabilidad.

E

N

TD	D	I	A	TA

4. Creen que su esfuerzo es justamente recompensado por la empresa.

E

N

5. Están satisfechos con su trabajo.

E

N

6. Hasta hoy la empresa ha respondido a sus expectativas.

E

N

TD	D	I	A	TA

Conclusiones informe

8.- ADAPTACION AL PUESTO DE TRABAJO

Existe una política que tenga en cuenta la adaptación al puesto de trabajo, en relación con las posibilidades objetivas de promoción (índices de promocionalidad, etc.) y los cambios tecnológicos o de otro tipo,

1. De los trabajadores que ya están en la empresa, de acuerdo con la política de promoción y formación.

E

N

2. De los trabajadores que se incorporan de acuerdo con la política de selección.

E

N

TD	D	I	A	TA

3. Incluye un programa razonable de rotación periódica de cargos y/o de previsión de posibles sustituciones, (con índices de rotación general y por departamentos), incluyendo los cargos clave.

E
N

4. Permite potenciar al máximo la autonomía y las posibilidades individuales (por ejemplo promoviendo la creatividad en relación con el incremento de la productividad mediante sistemas como círculos de calidad, planes de sugerencias (idea original que mejore la productividad de forma estable) sesiones de brainstorming - torbellino de ideas - o similares).

E
N

5. Tal programa de revisión periódica tiene en cuenta la opinión del empleado, el índice de rotación y el promedio de años en el mismo puesto.

E
N

6. Considera la valoración del rendimiento en cada puesto del factor humano.

E
N

TD	D	I	A	TA

Conclusiones informe

1983
T...
T...
T... 1983

9.- COMUNICACION INTERNA

Si existe un sistema definido y formalizado de comunicación interna en la empresa (especifique los medios utilizados: cara a cara, tablón de anuncios, grupos de expresión, reuniones de convivencia, libro de acogida, flash de información, presencia de la dirección en público, círculos de calidad, balance social, periódico interno, etc.)

1. Le parece congruente con el organigrama, cubriendo todo su ámbito.

E

N

2. Estima que es suficientemente flexible permitiendo la expresión de las opiniones pertinentes de todos los individuos y los grupos con posibilidades reales como acceso directo o buzón de sugerencias, por ejemplo, en el sentido jerárquico con personas y grupos de distinto nivel.

E

N

3. En el sentido horizontal, con personas y grupos de su mismo nivel jerárquico.

E

N

4. Las comunicaciones son ágiles, proporcionando a tiempo la información necesaria.

E

N

TD	D	I	A	TA

5. Incluye información completa, libre y crítica sobre el tema del Factor Humano en la empresa.

E

N

6. Esta información está sometida a alguna verificación fiable, como una auditoría de Factor Humano realizada por auditores internos con suficiente autonomía y/o externos independientes.

E

N

TD	D	I	A	TA

Conclusiones informe

10.- RELACIONES HUMANAS INTERNAS

Si existen unas relaciones positivas y abiertas, opina que alientan la negociación, los contactos interpersonales y la amistad,

1. Entre las personas individualmente consideradas.

E

N

2. Entre los individuos y los grupos de pertenencia directa.

E

N

3. Entre los individuos y los grupos de pertenencia no directa.

E

N

TD	D	I	A	TA

4. De los grupos entre si.

E

N

5. Incluyendo personas y grupos minoritarios en un trato igualitario.

E

N

6. Y fuera del ámbito estricto de la empresa.

E

N

TD	D	I	A	TA

Conclusiones informe

11. SISTEMAS DE INCENTIVOS.

Si existe una política de incentivación al personal,

1. Está basada en la valoración del rendimiento del factor humano.

E

N

2. La política general salarial parece efectiva para la empresa y los trabajadores.

E

N

3. La política de incentivos extrasalariales materiales (préstamos, servicio de restaurante, guardería, estacionamiento, transporte, actividades

TD	D	I	A	TA

recreativas, obsequios, premios, etc), y no materiales (reconocimiento de la labor, iniciativas, etc) parece efectiva, para la empresa y los trabajadores.

E

N

4. Se incluyen también sistemas de planes voluntarios de pensiones y/o seguros de accidentes y de vida, y/o posibilidad de jubilación voluntaria anticipada en buenas condiciones.

E

N

5. Participación en las decisiones y/o control y/o beneficios.

E

N

6. Otros (indicar cuales, como contratos de carrera a corto, medio o largo plazo).

E

N

TD	D	I	A	TA

Conclusiones informe

12.- FORMACION

Si existe una política de formación, le parecen adecuados los contenidos, niveles y frecuencias impartidos,

1. Para la empresa.

E

N

2. Para los individuos.

E

N

3. Para los grupos (indicar las técnicas individuales o grupales seguidas).

E

N

4. Hay algún programa adecuado para la formación del personal clave.

E

N

5. Permite el desarrollo de una trayectoria (carrera) satisfactoria para las personas, en la empresa.

E

N

6. Permite el desarrollo de una trayectoria satisfactoria para la personas, independientemente de su condición de empleado.

E

N

TD	D	I	A	TA

Conclusiones informe

13.- CLIMA LABORAL

Si existe un clima definido,

1. Los empleados perciben claridad organizativa, (objetivos claros, programas formales y completos y planes definidos), informativa y evaluativa, en un ámbito de libertad.

E

N

2. Le parecen apropiados el diseño de las tareas, las condiciones ergonómicas (espacio, comodidad postural, adaptación a las máquinas, etc.) y el nivel de satisfacción laboral en general.

E

N

3. Se aplican suficientemente políticas flexibles en relación al tiempo y cargo (tiempo flexible, permisos, excepciones, jornada intensiva, semana comprimida, tiempo parcial, puesto de trabajo compartido, trabajo a tarea, años sabáticos, jubilación flexible o parcial, etc.), (especificar en cada característica).

E

N

4. Las condiciones ambientales son adecuadas al personal en relación al tipo de actividad (polución, grado de temperatura, humedad, decoración en general, etc.).

E

N

5. Los empleados se sienten aceptados

TD	D	I	A	TA

por el resto de colaboradores, en relación con su aceptación de los demás.

E

N

6. Los empleados efectúan actividades complementarias (deportivas, esparcimiento, culturales, etc.) dentro del ámbito de la empresa y/o fuera del mismo.

E

N

TD	D	I	A	TA

Conclusiones informe

14.- COMUNICACION EXTERNA

Si existe un sistema de comunicación externo de la empresa,

1. Es suficientemente amplia y flexible en su emisión.

E

N

2. Es suficientemente amplia y flexible en su recepción.

E

N

3. Son congruentes la información externa y la interna.

E

N

4. La imagen que ofrece la empresa pare-

TD	D	I	A	TA

ce apropiada.

E

N

5. Incluye información completa sobre el tema del factor humano en la empresa.

E

N

6. Esta información está sometida a una verificación fiable como una auditoría de factor humano realizada por auditores externos independientes.

E

N

TD	D	I	A	TA

Conclusiones informe

15.- RELACIONES HUMANAS EXTERNAS

Existe un sistema efectivo de relaciones humanas con el exterior,

1. Con los clientes y deudores.

E

N

2. Con los proveedores y acreedores.

E

N

3. Con los accionistas o socios.

E

N

4. Con la administración.

E

N

TD	D	I	A	TA

5. Con el entorno social (fundamentalmente el consumidor y la comunidad).

E

N

6. Con los auditores.

E

N

TD	D	I	A	TA

Conclusiones informe

16.- SALUD

Si existe una política voluntaria (además de la legal) preventiva respecto de la salud integral de los colaboradores,

1. Incluye revisiones médicas y psicológicas.

E

N

2. Tiene conexión con servicios de salud comunitarios, acceso a centros con programas de intervención en crisis, etc.

E

N

3. Le parecen apropiadas las condiciones de seguridad física incluyendo cuestiones como el control del medio físico (fuentes teratógenas como sustancias químicas sintéticas-benceno, aminas aromáticas, amianto o asbesto, cloruro de vinilo- o radiaciones ionizantes) y psíquicas (incluyendo cues-

TD	D	I	A	TA

tiones como acoso sexual).

E

N

4. Le parecen apropiadas las condiciones de aireación, luz, sonido, y en general de higiene física y mental.

E

N

5. Juzga razonable el nivel de estrés laboral, individual, familiar, social u otros, de los colaboradores.

E

N

6. Se sigue una política preventiva y de intervención respecto al estrés a nivel de empresa e individual.

E

N

TD	D	I	A	TA

Conclusiones informe

4.- ANSIEDAD Y ESTRES

4.1.- ANSIEDAD

4.1.1.- Definición e importancia

Sin duda estamos ante un tema de gran interés. El problema de la ansiedad afecta a todos los seres humanos en menor o mayor grado.

Se calcula que la incidencia de los trastornos de ansiedad en el total de la población es del 3 al 5%. Otras estadísticas detectan porcentajes superiores. Por ejemplo, según el Instituto Nacional de Salud Mental de Estados Unidos, el 8 % de los adultos padece síntomas de ansiedad y el 11 % de los mismos se encuentra afecto de enfermedades somáticas que acompañan a la ansiedad, lo que equivale a decir que aproximadamente una de cada cinco personas adultas sufre síntomas ansiosos (Ballús, 1990).

Similares porcentajes se barajaron en el 10 o. Congreso Mundial de Medicina Psicosomática (Madrid, octubre 1989) en el que se estimó que el 8 % de la población sufre trastornos de ansiedad. Un tercio de estas personas acabarán sufriendo con el tiempo incapacidad laboral. Dentro de ese tercio, entre un 25 y un 35 % intentan el suicidio. Otros recurren a las drogas (López Ibor, 1989). En las consultas médicas, en cambio, puede afirmarse que el 25% de los pacientes presentan trastornos de ansiedad y, según las estadísticas, sólo una cuarta parte de estos pacientes son enviados al psiquiatra y/o al psicólogo.

En cuanto a su distribución por sexos, se estima que existe una diferencia considerable, pues se calcula que la incidencia en las mujeres es doble que en los hombres.

En cuanto a las crisis de angustia (panic attack), estudios en Estados Unidos señalan que las padecen entre 4-12 personas de cada mil.

Esta cuestión, que ha sido abordada por distintas corrientes psicológicas y médicas, presentaba en sus orígenes un cierto dualismo.

En efecto, los manuales más antiguos insisten en diferenciar la angustia de la ansiedad. Esta separación de aforismos tiene su origen en los antecedentes coyunturales de ambos términos, que derivan de la filosofía. Etimológicamente, angustia deriva del latín "angustus" y significa estrechez, opresión, constricción, ahogo, mientras que ansiedad deriva de "anxietas" y significa incomodidad, inseguridad (Brissand).

En la actualidad su empleo es prácticamente sinónimo, postura a la que nos adscribimos para el presente trabajo puesto que son pocos ya quienes intentan mantener esta dicotomía. A título informativo señalamos a continuación algunas diferencias que les habían marcado (Vallejo, 1981).

ANSIEDAD

- Temor indefinido a algo presente.
- Actividad incontrolada, inquieta.
- Aceleración vital.
- Esfera psíquica.

ANGUSTIA

- Temor indefinido a algo futuro.
- Actividad sobrecogida, inhibida.
- Paralización vital.
- Esfera orgánico-visceral.

Pero, ¿qué es y en qué consiste la ansiedad?. Casi todas las personas han experimentado por lo menos algunos aspectos de la reacción de ansiedad. Estos ataques pueden sobrevenir cuando la persona carece de medios para sortear las presiones y tensiones que se le presentan. Aparte del sentimiento de angustia, el sujeto advierte que poco a poco pierde el dominio de sí mismo o que "se está desmoronando". Se producen numerosas reacciones

fisiológicas, entre ellas: temblores, respiración acelerada, sudoración, micción frecuente, aumento del ritmo cardíaco, opresión en el pecho y diarrea. La reacción del organismo es idéntica a la que se aprecia cuando uno se enfrenta a una amenaza física.

Sabemos que el estado ansioso es transitorio. Su intensidad y duración estarán en función del peligro, externo o interno, que lo originó. La ansiedad caractereológica es una disposición casi permanente de la personalidad. El ansioso es proclive a percibir el mundo como amenazador; vulnerable a las tensiones, presenta reacciones ansiosas más intensas y frecuentes que las del hombre medio.

No resistimos la tentación de mencionar la tesis de Freud, precisamente citando el miedo al examen, en "La interpretación de los sueños". Freud constata la pervivencia de los sueños de angustia a ser suspendido, en la persona que ya ha aprobado y frecuentemente respecto a las materias que aprobó y no a las que suspendió. En estos sueños es el recuerdo de los castigos que en nuestra infancia merecieron nuestras faltas lo que revive en nosotros y viene a enlazarse al miedo al examen del neurótico, que halla un incremento en la angustia infantil reprimida.

Estos sueños de angustia, que suelen presentarse cuando al día siguiente hemos de resolver algo importante buscarían, según Freud, en el pasado una ocasión en que la angustia se demostró injustificada frente al éxito.

Para Freud (1920) la angustia sería un estado semejante a la expectación del peligro y preparación para el mismo, aunque nos sea desconocido, un estado afectivo displacentero, que puede ser constatado en los primeros meses de vida. Otto Rank fue más allá al suponer que se remonta al nacimiento, sino antes.

Dicho todo esto, si la ansiedad es propia de todos los seres humanos, cabe preguntarse, ¿cuándo se transforma en patológica?. Poinso-Gori (1976) piensan que "la angustia existencial es

el denominador común de la casi totalidad de comportamientos. La angustia es inherente a la condición humana; pero lo que marca su carácter de normalidad o de patología es la forma de integrarla, de resolverla, con un mínimo de desgaste y con un máximo de coherencia. Cuando la forma de resolución adoptada por un individuo representa un desgaste costoso, o cuando los mecanismos de defensa son demasiado rígidos, acarreando una pérdida de la plasticidad adaptativa, o también cuando la lucha contra la angustia amenaza la coherencia de la organización intra y/o interpersonal, se dice que es patológica".

Vista ya, de una forma muy breve, como se define la ansiedad patológica nos queda por ver el tipo de sintomatología asociada. Para ello es útil tener presente al manual de diagnóstico DSM-III (APA, 1983), de manera que permanezcamos dentro de la corriente psicológico-psiquiátrica. Posteriormente analizaremos, por su interés, la versión de la medicina clásica.

El DSM III califica como trastorno de ansiedad lo que en la clasificación clásica de la psicopatología se ha venido llamando neurosis de angustia (o de ansiedad) dentro de los trastornos endógenos (de causa no clara: aunque sea biológica no se explica dicha causa, de sintomatología predominantemente psicológica y tratamiento psicológico, biológico o ambos). Se caracteriza por miedo sin peligro real, insomnio de primera hora, trastornos de la conducta instintiva (anorexia, bulimia), trastornos psicósomáticos, de inicio relativamente temprano -entre 15 y 30 años-, de curso usualmente lineal, excepto las formas que cursan con crisis de angustia, progresivamente incapacitante, contenido de pensamiento dominado por el miedo proyectado hacia el futuro, con motricidad predominantemente inquieta y con tendencia a la agitación.

Las crisis de angustia (panic attack), suelen ser su versión más extrema y constituyen una urgencia psiquiátrica de considerable importancia. Se definen por la aparición repentina, diurna o nocturna, de una aprensión intensa, miedo o temor, a

menudo asociados con sentimientos de catástrofe inminente. Los síntomas más comunes durante estos ataques son: diarrea, palpitaciones, dolor o malestar precordial, parada respiratoria o sensaciones de ahogo, mareo, vértigo o sensaciones de inestabilidad, sentimientos de irrealidad (despersonalización, desrealización), parestesias, oleadas de calor y de frío, sudoración, debilidad, temblor, estreñimiento, miedo de morir (tanatofobia), de volverse loco o de hacer cualquier cosa descontrolada durante la crisis.

La repetición de tales episodios, cuya duración suele ser de 15 a 20 minutos, se traduce en una aminoración de la intensidad del cuadro, aunque puede persistir la tanatofobia.

A veces el problema se centra en un órgano determinado. En este sentido son frecuentes las crisis que recuerdan el infarto, el angor pectoris (angina de pecho) o las crisis asmáticas, cuadros clínicos de sintomatología marcada a menudo por la sensación subjetiva referida de muerte inminente.

En estos casos el diagnóstico precoz y la oportuna orientación son fundamentales para evitar la cristalización del cuadro a través de los círculos viciosos, ya que la fijación al síntoma físico y la autoobservación constante impiden superar la situación.

Una de las complicaciones más comunes de este trastorno es el desarrollo de un miedo anticipatorio de desamparo o de pérdida de control durante la crisis de angustia, por lo que el individuo se hace reticente a quedarse solo o a estar en lugares públicos fuera de casa. Aunque las manifestaciones específicas de la ansiedad varían de un individuo a otro, generalmente existen signos de tensión motora, hiperactividad vegetativa, expectación aprensiva, vigilancia y escrutinio (APA, 1983).

Debe notarse que existe una considerable evidencia en el sentido de que los ataques de angustia son una enfermedad metabólica distinta de la ansiedad generalizada (Massana, 1986).

Es evidente, por otra parte, que la angustia es un fenómeno de gran trascendencia en psicopatología. En este caso puede constituirse primariamente en el epicentro de un cuadro clínico que aparece como reacción a una situación (ansiedad reactiva) o expresión de un conflicto neurótico de personalidad (ansiedad nuclear). En otras ocasiones la angustia aflora de forma secundaria o acompañando a otro trastorno subyacente (depressiones, psicosis, neurosis obsesivas, enfermedades orgánicas) de mayor peso específico (Vallejo, 1981).

Desde otra perspectiva, como la escuela de Palo Alto (Spielberger, 1966-1972), se ha contemplado la ansiedad como rasgo y como estado aunque dándose ambas en un mismo individuo. La ansiedad Estado está conceptualizada como un estado o condición emocional transitoria del organismo humano, que se caracteriza por sentimientos subjetivos, conscientemente percibidos, de tensión y aprensión, así como por una hiperactividad del Sistema nervioso autónomo. Puede variar con el tiempo y fluctuar en intensidad.

La ansiedad Rasgo señala una relativamente estable propensión ansiosa por la que difieren los sujetos en su tendencia a percibir situaciones como amenazadoras y a elevar, consecuentemente su ansiedad Estado (Spielberger, 1972).

Desde el conductismo "... la concepción que predominó sobre la ansiedad fue que ésta consistía en una respuesta emocional condicionada de carácter aversivo relacionada con el constructo motivacional de "drive" o impulso. Los conceptos de ansiedad y miedo eran equivalentes. No obstante, el primero -la ansiedad- se refería exclusivamente a los aspectos de la respuesta, mientras que el segundo -el miedo- hacía también referencia a los estímulos que evocan dicha respuesta: la ansiedad ante estímulos o situaciones específicas. En este contexto, la ansiedad se considera como una respuesta emocional normal. Sólo cuando la respuesta es excesivamente frecuente o intensa, o se produce asociada a estímulos que no suponen una amenaza o

peligro real para el organismo, desorganizando su conducta adaptativa, entonces se considera que la ansiedad es desadaptativa, patológica o clínica" (Mayor-Labrador, 1984).

Sin embargo, durante los últimos años esta concepción de la ansiedad y el miedo ha cambiado sustancialmente. En el contexto del Aprendizaje Social las pruebas indican que la ansiedad y la conducta de defensa son dos efectos correlacionados y no tienen una vinculación de causa a efecto. Las expectativas aversivas (sean de carácter personal o de tipo vicario) crean la expectativa de que se va a producir un daño, y ésta, a su vez, puede activar tanto el miedo como la conducta defensiva. Como ambas son efectos no existe una relación fija entre la excitación autónoma y la acción. Cuando aún no se han desarrollado conductas eficaces para enfrentarse a ellas, las amenazas producen una gran excitación emocional y diversas maniobras de defensa. Pero, cuando se han aprendido las conductas de autoprotección, éstas se realizan ante situaciones potencialmente amenazantes, sin necesidad de asustarse. Si fallan los sistemas habituales de defensa, se experimenta un aumento de la excitación, hasta que vuelven a aprenderse otras formas adecuadas de defensa.

Las amenazas adquiridas activan las conductas defensivas por su valor predictivo más que por sus cualidades aversivas.

Es probable que se den consecuencias dolorosas a menos que se tomen medidas de protección. A su vez, la conducta defensiva se mantiene en tanto que sirve para impedir o reducir los acontecimientos aversivos. Una vez que se establecen, las conductas defensivas son difíciles de eliminar, aunque ya no exista peligro. Ello se debe a que la evitación sistemática de las situaciones les impide a los organismos aprender que las circunstancias reales han cambiado. Como los peligros que se anticipan no se materializan, se refuerza la esperanza de que son las maniobras defensivas las que los impiden. Este proceso de confirmación subjetiva puede ilustrarse con el chiste del compulsivo al que el terapeuta le preguntó que por qué chasqueaba

los dedos y él le respondió que así mantenía alejados a los leones feroces. Cuando el terapeuta le dijo que, evidentemente, no había por allí leones a los que espantar, el compulsivo contestó: ¿Ves?, ¡Funciona! (Bandura, 1982).

Para concluir este apartado dedicado a la ansiedad vamos a repasar y tener en cuenta lo que tiene que decirnos sobre el tema la nosología médica, aunque, por supuesto, no entraremos de lleno en ella.

En la práctica médica habitual, los trastornos de ansiedad se presentan con gran frecuencia como hemos visto, ya sea como entidades primarias más o menos puras, o bien acompañando a otras afecciones psíquicas o somáticas. Algunos autores incluso afirman que no existe enfermedad en la cual la ansiedad no esté presente de una u otra forma y con mayor o menor intensidad.

La ansiedad puede ser definida, desde el punto de vista psicobiológico, como un estado del organismo en el que éste se sitúa en alertización respecto a una amenaza a su integridad (física o psicológica), con objeto de posibilitar un gasto suplementario de energía (como el que se precisa para una respuesta de agresión o huida).

De forma genérica puede decirse que la ansiedad patológica actúa siempre interfiriendo rendimientos no sólo cognitivos sino psicomotores y psicosociales (Herrero et al., 1983).

Hemos podido comprobar la enorme importancia de este tema así como su enorme complejidad.

Sabemos que en la clínica psicológica y psiquiátrica, al igual que en la literatura psicofisiológica, la ambigüedad fundamental de la angustia, su juego perpetuo con la realidad, el deseo y la ilusión son muy a menudo evidentes ya en las primeras entrevistas, aunque no exclusivamente a través del lenguaje verbal.

A menudo la ansiedad se manifiesta tanto o más a través de la comunicación no verbal, mediante pautas conductuales (Fernández y Rusiñol, 1986).

Desde Lang (1968, 1971) se acepta definitivamente que la ansiedad puede evaluarse a través de tres canales diferentes de respuesta: cognitivo-verbal (autoinforme), motor y fisiológico (Sendin-Chorot, 1984).

Recordemos que las emociones tienen varias funciones importantes:

- Homeostática: las emociones son reacciones normales que nos ayudan a afrontar la vida. Son pues adaptativas, en principio. El problema es cuando no están en consonancia con un peligro exterior. Las emociones entonces devienen el problema.
- Origen de las acciones: tienen el valor dinámico de iniciar y mantener las respuestas.
- Aspecto energético: suministran la energía necesaria. Aquí el problema es tanto la persona infracontrolada, que puede dañar a los demás como la sobrecontrolada que se daña a sí misma.

El tipo de relación aloplástica (que modifica a los demás) suele ir asociada a un estilo de atribución de responsabilidades externalizador (infracontrolado) y la autoplástica (que modifica a uno mismo) a un estilo de atribución internalizador (sobrecontrolado).

4.1.2.- Bases psicofisiológicas.

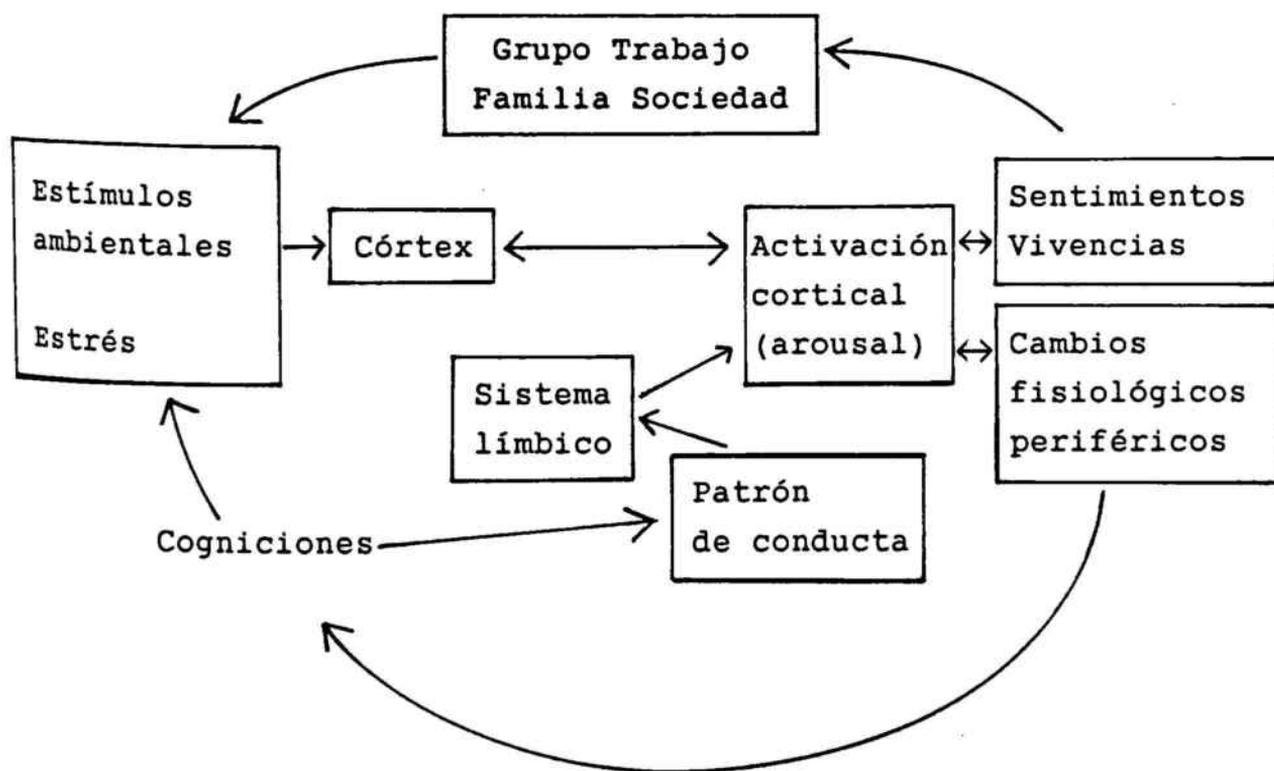
Ya hemos visto que la ansiedad en sí no es patológica. Lo que es patológico es su grado, su permanencia y su inadecuación al estímulo.

Podemos decir, por tanto, que la ansiedad es un sentimiento subjetivo de temor indefinido, incomodidad, inseguridad, tensión, etc., expresándose verbalmente o no tales vivencias con éstos u otros términos, dependiendo en parte de los factores socioculturales, en correspondencia, desde el punto de vista

psicofisiológico, con una situación neurofisiológica de activación (arousal) de los mecanismos de control córtico-subcorticales, mediatizados fundamentalmente por la formación reticular, y cuyo resultado es una hipervigilancia (alertización). Un conjunto de cambios fisiológicos periféricos mediatizados por el sistema nervioso neurovegetativo (aumento del tono simpático) y por una activación del eje hipotalámico-hipofisario-adrenal.

Estos elementos periféricos de la ansiedad, constituyen la mayor parte (aunque no la totalidad) de los síntomas y signos que pueden objetivarse en la exploración del individuo.

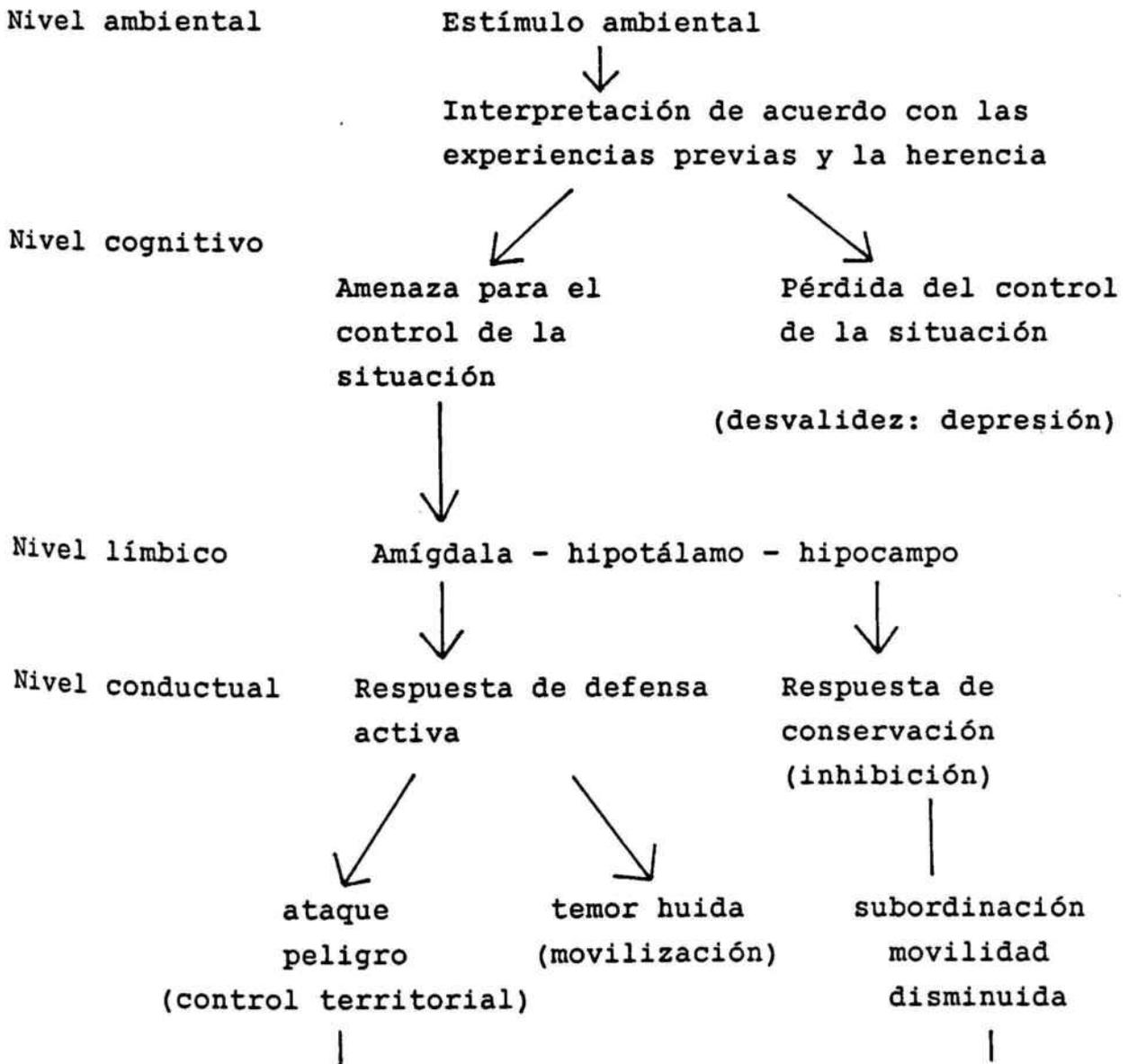
Sin ánimo de entrar en detalle en la cuestión psicofisiológica, pues escapa al propósito de nuestro trabajo, nos interesa exponer unos simples esquemas que evidencien bien claramente la íntima interrelación existente entre los distintos elementos intervinientes.

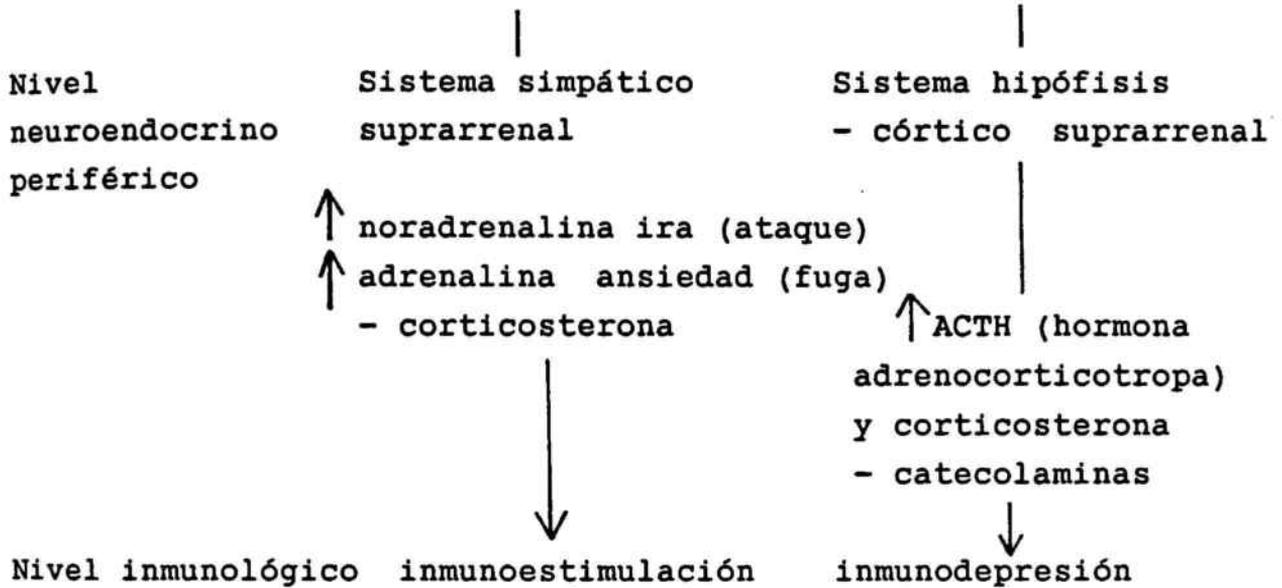


Jugarán un papel importante:

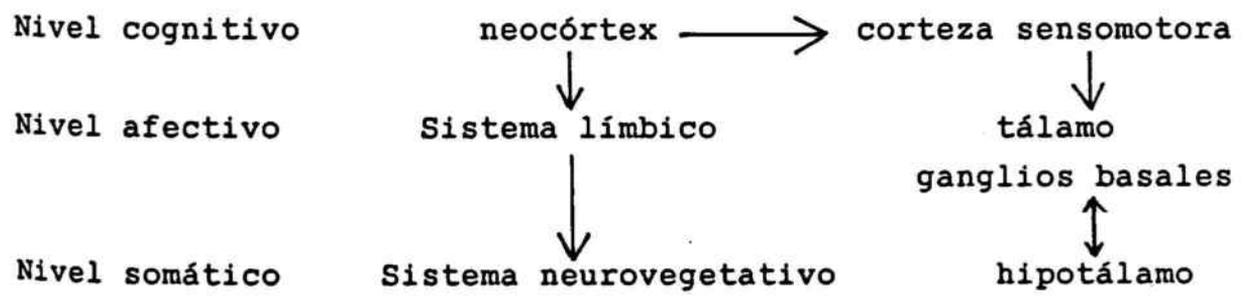
- Los estímulos ambientales.
- Nuestra percepción y evaluación cognitiva.
- Nuestra reactividad, en relación con la estructura constitucional y genética.

De acuerdo con el siguiente esquema:

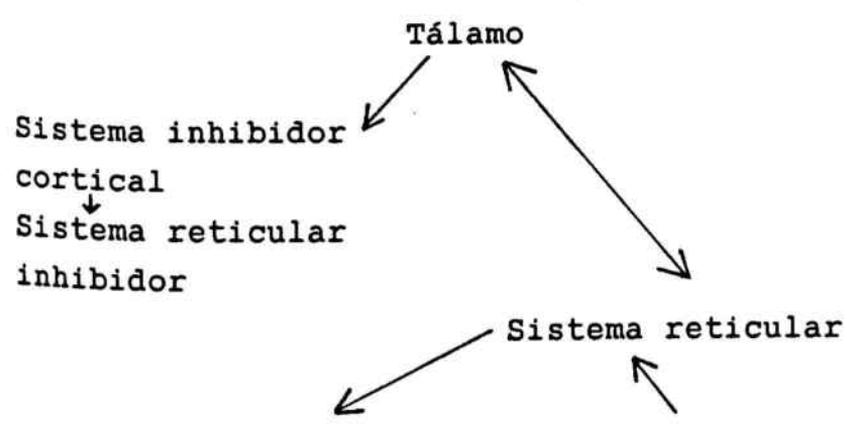


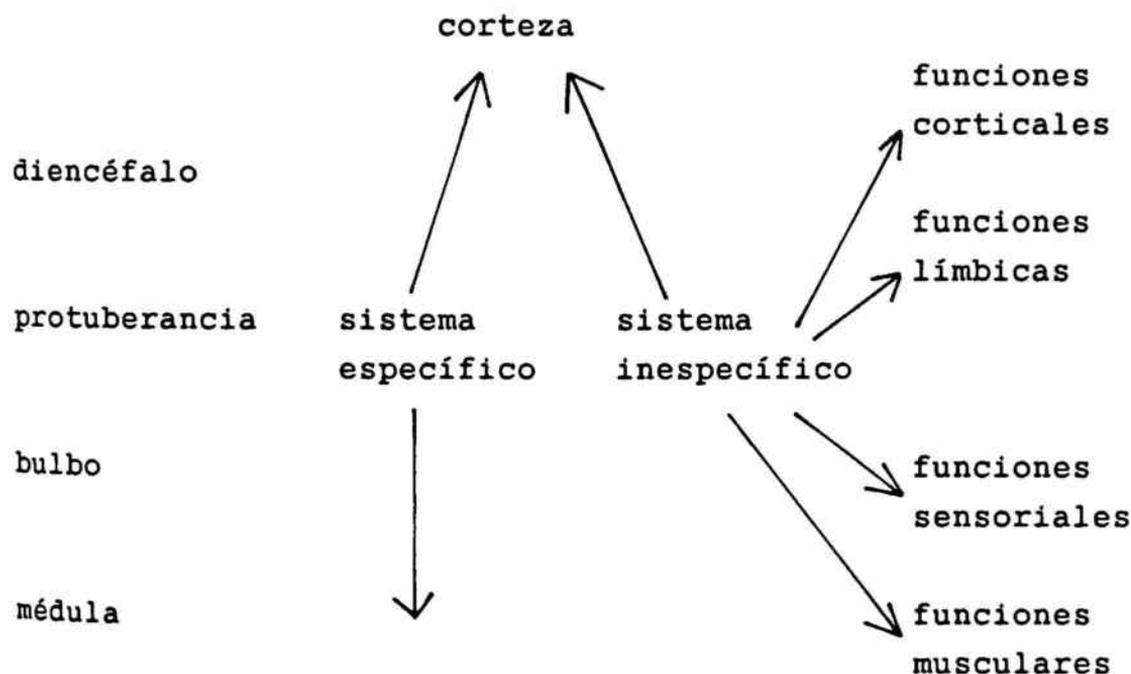
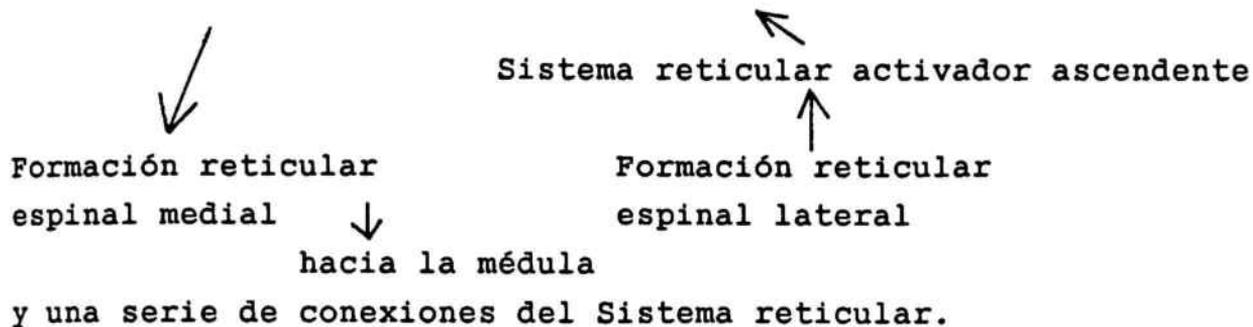


o expresado de otra forma:



El Sistema reticular activa el córtex.
Existe un balance entre activación-inhibición



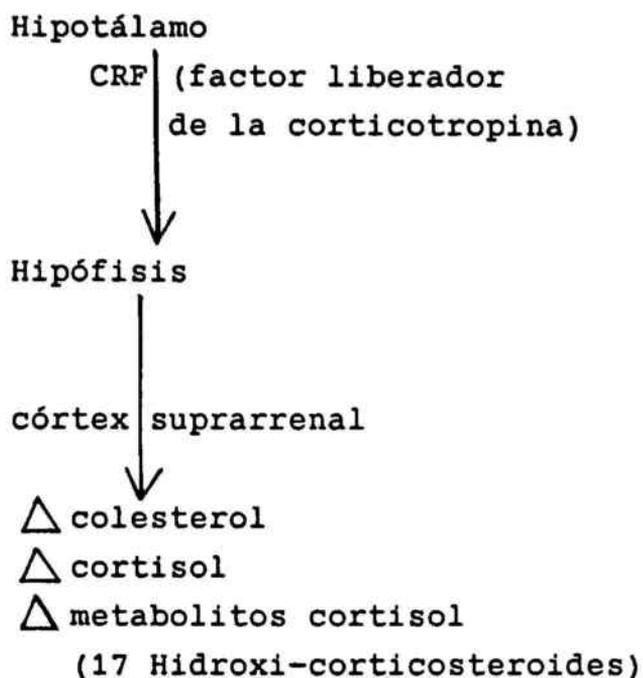


El esquema siguiente pretende ilustrar sobre la complejidad de las acciones del sistemas nervioso:

<u>Organo</u>	<u>Acción del Sistema simpático (adrenergia)</u>	<u>Acción del Sistema parasimpático (colinergia)</u>
Pupila	Midriasis	Miosis
Orbitario	Exoftalmia	Enoftalmia

<u>Organo</u>	<u>Acción del sistema simpático (adrenergia)</u>	<u>Acción del sistema parasimpático (colinergia)</u>
Glándulas salivares	Secreción viscosa menor secreción	Secreción fluida, mayor secreción
Corazón	Taquicardia	Bradycardia
	Dilatación coronaria Δ del volumen/minuto	Constricción coronaria ∇ del volumen/minuto
Vasos	Constricción \propto adrenérgica	Dilatación \propto adrenérgica
Bronquios	Dilatación	Constricción
Digestivo	Inhibe peristaltismo	Activa peristaltismo
Vejiga	Retención	Micción
Hígado	Glucogenólisis	Glucogenopenia
Riñón	Oliguria	Poliuria
Tiroides	Activa Secreción	Inhibe secreción
Suprarrenales	\uparrow Adrenalina	\downarrow Adrenalina
Metabolismo	\uparrow Catabolismo Hipercalcemia	\uparrow Anabolismo Hiperpotasemia
Respiración	\uparrow Volumen respiratorio	\downarrow Volumen respiratorio

Se prepara pues el organismo para la lucha:



Así, cuando nos angustiamos, tenemos una sensación subjetiva desagradable y hay una serie de parámetros concomitantes (activación simpática, cortical, etc.) que sin ser la causa de la ansiedad, al ser objetivables, nos informan sobre la ansiedad y eventualmente pueden ser de utilidad terapéutica, como en el biofeedback.

4.2.- ESTRES

4.2.1.- Consideraciones previas

El concepto de estrés cobró interés antes de que el término se aplicara para denotarlo.

Estrés deriva de "stringere", provocar tensión (Skeat, 1958).

La palabra se usó por primera vez alrededor del siglo XIV y a partir de entonces se emplearon en inglés términos como stress, stresse, strest o straise (Ivancevich y Matteson, 1985).

Pese a las muchas consideraciones que deberían tenerse en cuenta al establecer diferencias entre ansiedad y estrés, quizás una de las más claras es que la ansiedad sería la respuesta externa o manifiesta a un estado de estrés.

De forma que podría haber estrés sin existir ansiedad, ansiedad sin estrés y finalmente podrían coexistir ambos.

Dado que en la mayoría de casos parecen darse conjuntamente, muchos autores asimilan las medidas psicológicas de ansiedad como medida de estrés psicológico. Así por ejemplo se han usado históricamente cuestionarios de ansiedad para medir la existencia de estrés como: la escala de Psicastenia del Inventario Multifásico de Personalidad de Minnesota M.M.P.I. (Hathaway y McKinley, 1940, 1951), el Cuestionario de Ansiedad Manifiesta de Taylor (1953) o el Cuestionario de Ansiedad Estado-Rasgo de Spielberger (1972).

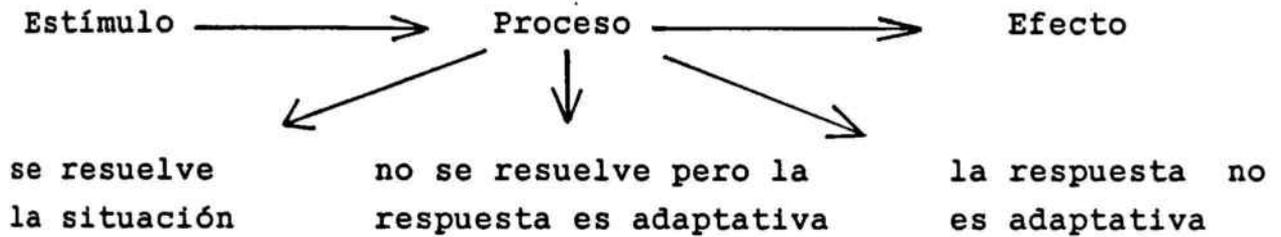
Existen de todas maneras, cuestionarios específicos para medir niveles de estrés. Pero ninguno de ellos está validado en nuestro medio, por lo que dado que su uso implicaría una previa validación, no los hemos considerado a efectos de nuestro trabajo.

Entre estos podemos citar: Cooper's Work Stress Questionnaire (Cooper, 1988); The Maslach Burnout Inventory (Maslach y Jackson, 1981); Hassless Scale (Kanner, Coyne, Schaefer y Lazarus, 1981); A Daily Stress Inventory (Brantley et al., 1987 y 1988); Work Stress Inventory (Barone et al., 1988), etc.

Por otra parte tales diferencias distan mucho de estar claras ni unánimemente definidas, pues dependen básicamente de si los autores consideran al término estrés como un estímulo provocador de otras reacciones psicofisiológicas como la tensión: Miller (1953), Basowitz et al. (1955) y Elliot y Eisdorfer (1982), o como respuesta, analizando los cambios biológicos,

cognitivos y comportamentales: Lazarus (1966, 1984), Appley y Trumbull (1967), Hinkle (1977) y Mechanic (1978).

En este último caso se analizaría el estrés según el esquema:



Estas dos concepciones no son incompatibles entre si pues ambas se centran en la importancia del concepto adaptación. Para unos la del organismo, para otros la del individuo en el entorno. Para el objeto de nuestro trabajo consideramos pues tales enfoques como equivalentes.

Se trata de un término que ha sido utilizado profusamente y a menudo con escaso rigor.

Se ha dicho incluso que es el más impreciso del vocabulario científico y no sólo por dificultades de traducción, ya que tampoco hay consenso entre los autores anglosajones: para unos significa sobresalto, para otros malestar y para los más manifestación de tensión.

Parece común la connotación negativa de este vocablo, ya que su concepto va asociado a términos como enfermedad y malestar, si bien veremos también la connotación positiva.

Lader (1971) sostiene que estrés es un término más filosófico que científico ya que implica valores individuales y culturales sujetos, además, a cambios circunstanciales.

De hecho la medicina y la psicología tienen mucho de filosófico y de estadístico pues son ciencias probabilísticas.

De otra parte el uso social del término como sinónimo de psicopatología no ha hecho más que contribuir a esta confusión. También en la bibliografía se incluyen asociados al término estrés, diagnósticos psicopatológicos de distinta entidad nosológica.

En parte esto es debido a que la experimentación científica con individuos humanos es escasa por su dificultad.

Normalmente los estudios clínicos suelen incluir poblaciones enfermas, lo que contamina la investigación al mezclarse los efectos del estrés con los de la psicopatología previa.

Tal y como señalan Maser y Seligman (1977) la mayor parte de la experimentación sobre estrés se ha efectuado con animales, lo que requerirá integrar las hipótesis en el contexto general del desarrollo filogenético humano.

4.2.2.- Teorías biológicas

El estrés forma parte de la experiencia humana, pues está unido a una variedad de situaciones diversas: emoción intensa, esfuerzo, fatiga, dolor, temor, humillación e incluso un gran éxito inesperado.

Estos y otros estados son capaces de provocar estrés pero no pueden considerarse aisladamente como únicos causantes del mismo.

Al principio, no se estableció una distinción entre angustia, que siempre es desagradable y estrés que enfoca también experiencias de intensa alegría.

El fisiólogo francés Bernard (1867) establece que la estabilidad del ambiente interno es la condición indispensable para una vida libre, independientemente de cuales sean las condiciones externas y sus modificaciones.

Cuando esta capacidad autorreguladora se ve alterada, aparece la enfermedad e incluso la muerte.

Lo que distingue pues al ser vivo es la facultad de adaptación.

Fredericq (1855) se expresa en similares términos: el ser vivo es tal que toda influencia perturbadora provoca una actividad compensadora destinada a neutralizar dicha perturbación.

Pfluger (1877) concreta la relación entre adaptación activa y estado estable, al subrayar que el objeto de toda necesidad de un ser vivo es también el objetivo de satisfacción de esa necesidad.

El fisiólogo norteamericano Cannon (1922) introduce el término homeostasia para designar los procesos fisiológicos que mantienen en equilibrio al organismo, mediante la retroalimentación (feedback) de forma análoga a como un termostato mantiene el nivel de temperatura al recibir información del termómetro que la mide.

Especialmente cuando hay agresiones se produce la estimulación del Sistema nervioso simpático y la descarga de adrenalina por las glándulas médulo-suprarrenales, lo que provoca a su vez modificaciones cardiovasculares que preparan al organismo para la defensa.

Esta concepción, al suponer una relación de causalidad entre enfermedad y ruptura homeostática, ve el estrés como una sobrecarga que altera el equilibrio interno en un sistema reactivo de alarma efectuada a través de la actividad simpático adrenal.

En su último estudio adoptó el término estrés y se refirió a los niveles críticos de estrés, que definió como aquellos que podían provocar un debilitamiento de los mecanismos homeostáticos. Incluso comenzó a usar el término relacionándolo con la organización social e industrial (Cannon, 1935-1939).

En esta línea que ve al organismo como un conjunto de relaciones al servicio de un orden mantenido por la información biológica, encontraremos a autores como Jacob (1970), Monod (1970) o Córdón (1981).

El endocrinólogo canadiense Hans Selye (1936), padre del término estrés en su acepción actual, se dio cuenta investigando

con ratas en el laboratorio, que al suministrarles hormonas, aparecían tres tipos de cambios imprevisibles que no se podían atribuir a las hormonas conocidas:

1. El córtex o capa externa de las glándulas suprarrenales se ampliaba y hacía hiperactivo.
2. El timo, el bazo, los ganglios linfáticos y las demás estructuras simpáticas se atrofiaban.
3. Aparecían hemorragias y úlceras profundas en estómago y tracto superior del intestino. Descubrió que distintos estímulos como sustancias tóxicas de cualquier origen, frío, calor, infecciones, traumatismos, hemorragias, irritación nerviosa y muchos otros, producían cambios idénticos.

Selye define esta reacción como un "síndrome producido por diversos agentes nocivos" y luego como "síndrome general de adaptación" o "síndrome de estrés biológico" (Selye, 1936).

Para Selye pues, "estrés es la respuesta no específica del organismo a toda demanda que se le haga", es decir lo que es común en el organismo ante cualquier tipo de enfermedad (o agresión) aunque no sea específico de la enfermedad misma.

Así pues una emoción, agradable o desagradable, producirá en el organismo los mismos efectos, pues ambas situaciones son provocadoras de estrés para el organismo.

Para ilustrar esta definición de estrés y la no especificidad del agente causal y de la demanda con relación a la respuesta, que es estereotipada cualquiera que sea el tipo de la demanda, Selye cita el siguiente ejemplo: Supongamos que un banco está conectado con una comisaría de policía por medio de un sistema de alarma y que un ladrón trata de entrar en el edificio. Cualquiera que sea la forma de llevar a cabo el robo (rotura de cristales, entrando por el techo, por una ventana, etc.) eso hará que entre en funcionamiento siempre la misma señal de

alarma que a su vez provocará la intervención defensiva de la policía.

Lo mismo ocurre con el estrés. El banco equivale a nuestro organismo, la policía representa nuestro sistema hormonal de defensa y la forma de agresión sufrida es el equivalente al causante del estrés.

Siguiendo el ejemplo del banco, cualquiera que sea el tipo de infracción, la alarma sonará y llevará al mismo resultado, en el ejemplo, la intervención de la policía. Dicha intervención no es específica a tal o cual modo de infracción.

La respuesta del estrés, el disparo de la reacción hormonal no es específica de tal o cual tipo de demanda o de agresión.

La reacción defensiva de adaptación se realizará siempre siguiendo el mismo modelo, cualquiera que sea el agresor.

Sin embargo, la respuesta será proporcional a la intensidad de la demanda.

De todo lo anterior podemos deducir que una persona se encuentra sometida a estrés cuando la dosis de estrés acumulada supera el umbral óptimo de adaptación y su organismo empieza a manifestar señales de claudicación.

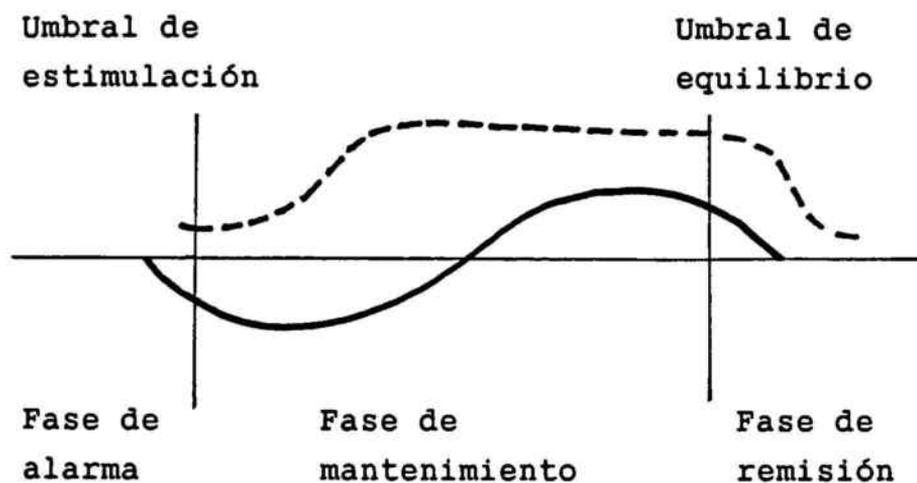
En ambos casos aumentará la actividad cardiovascular, la respiración se hará más rápida y aumentará el contenido de azúcar y ácidos grasos en sangre, para proporcionar la energía necesaria para la defensa frente a la agresión para la supervivencia y la adaptación a las nuevas condiciones.

Es decir, se ve el estrés como una respuesta específica en sus manifestaciones pero no específica en su causación dado que cualquier estímulo externo o interno puede ser la causa.

Esta perspectiva supone la existencia previa de un estado permanente de equilibrio y que cualquier situación extraña a él supone unos cambios y una adaptación para recuperar el equilibrio.

Esta reacción determina si el organismo se sobrepone o no a la sobrecarga y se realiza en tres fases: una reacción de alarma,

una fase de resistencia y una fase de agotamiento, según una curva que estará en función del individuo, de acuerdo con el siguiente gráfico en donde pueden apreciarse claramente las diferencias individuales:



- 1) --- individuo simpaticotónico
- 2) — individuo parasimpaticotónico

En el sujeto 1 predomina la acción del Sistema nervioso simpático y su activación ya es superior en reposo a la del sujeto 2, quien presenta un predominio del Sistema nervioso parasimpático, pues existen diferencias individuales tanto en los umbrales de activación como en la capacidad de recuperación basal.

Estas diferencias son las que se relacionan con teorías psicofisiológicas de la personalidad como la de Eysenck (1970).

La mayoría de las veces las respuestas del organismo se hacen de forma armónica, natural y son adaptadas a las normas biológicas del sujeto. Se habla del buen estrés o "eustress".

A veces, las respuestas a un estímulo intenso y prolongado, agradable o desagradable son excesivas y superan las

capacidades de resistencia y de adaptación del organismo. Se habla del mal estrés o "distress".

4.2.3.- Teorías cognitivas

J. W. Mason (1968) señala la actividad emocional como el agente responsable de la actuación hipotalámica causante de la respuesta hormonal, mediante su teoría neuroendocrina del estrés.

Selye (1982) otorga a las endorfinas este papel desencadenante de la respuesta adaptativa.

La investigación sobre el estrés ha quedado vinculada a la biología de las emociones.

Schachter y Singer (1962) administraron adrenalina a tres grupos de sujetos, provocando en cada uno de ellos distintas respuestas emocionales, en función de expectativas previas (Schachter, 1966).

Esta evolución centripeta (Valdés y De Flores, 1985) de las teorías de la emoción, desde planteamientos meramente vegetativo-periféricos (James, 1884) a la dependencia moderna de la actividad cognitiva hemisférico cerebral, posibilitó las teorías cognitivas del estrés (también llamadas del pensamiento o de las emociones), como las de Lazarus, Lazarus y Folkman o Meichenbaum.

Conviene tener presente que todo cambio provoca una sollicitación psicológica de atención a los nuevos estímulos y una reacción de adaptación psicológica, física y biológica.

En el hombre el estudio de la conducta adaptativa está condicionado por sus determinantes psicológicos, que pueden otorgar significado y poder protector a comportamientos de difícil calificación desde la perspectiva meramente observacional. En cualquier caso, la conducta adaptativa persigue reducir la activación provocada por la cognición de un entorno adverso, o potencialmente amenazante, lo que implica una valoración acerca del riesgo que se corre y de las posibilidades del sujeto para

hacerle frente. Por lo tanto, en este caso se habla de Estrategias de Afrontamiento y no de conductas de naturaleza refleja que, aunque adaptativas, excluyen la apreciación del organismo como sujeto de conocimiento. Esta diferencia entre afrontamiento y conducta automatizada es importante por cuanto el afrontamiento implica un esfuerzo, al menos cognitivo, por controlar la situación.

Lazarus (1966) sostiene que la conducta está determinada por cogniciones, hipótesis y creencias, lo que le lleva a conceptualizar el estrés como un proceso en función de los significados para el sujeto. Es pues un proceso subjetivo.

Por descontado que puede producirse una disociación entre las cogniciones del sujeto y las amenazas objetivas del entorno.

Esto ha sido demostrado por Wolf et al. (1964) que vieron que los padres de niños leucémicos que se defendían de su dolorosa situación mediante mecanismos psicológicos de negación excretaban menos 17 - OCHS que los padres que asumían su situación.

El 17-OCHS (17 hidroxicorticosteroides) son un grupo de hormonas del grupo de los glucocorticoides representados por el cortisol (80 %), la cortisona y la corticosterona, cuya proporción en la orina excretada guarda relación directa con el nivel de estrés.

El individuo engaña pues al organismo modificando mediante procesos psíquicos el significado potencial de los estímulos.

Lazarus (1966), uno de los principales representantes de esta tendencia teórica, incluye el estudio de significados y formaliza conceptualmente algo que es de sentido común y es que no todas las personas son alarmables por igual. Desde esta postura se define el estrés psicológico como: "Una relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluado por éste como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar" (Lazarus y Folkman, 1986).

Esta teoría sostiene que el estrés psicológico está determinado por la evaluación que el individuo hace de una interacción

específica con el entorno (relación hombre-ambiente). Esta evaluación está determinada a su vez por los factores que hacen referencia al individuo, como sus compromisos, sus vulnerabilidades, sus creencias, sus propios recursos y por los factores propios de la situación entre los que encontramos la naturaleza de la amenaza, su inminencia, etc.

Dicho esto, se hace inmediata una pregunta: ¿qué se entiende por evaluación?. El concepto de evaluación cognitiva resulta fácil de entender si ésta es considerada como aquel proceso que determina las consecuencias que un acontecimiento dado provocará en el individuo. Generalmente se distingue entre una Evaluación Primaria (Primary Appraisal) y una Evaluación Secundaria (Secondary Appraisal), diferenciando con ello dos aspectos valorativos básicos de la evaluación, es decir, ante una situación dada podemos preguntarnos: ¿me perjudica o me beneficia ahora o en el futuro, y de qué forma?, y ¿puede hacerse algo al respecto?.

Evidentemente existen diferencias individuales entre las percepciones y las evaluaciones individuales.

Lo que para unos es un estímulo placentero para otros puede resultar amenazador.

Además de estas diferencias basales, en la evaluación primaria, el individuo evalúa sus recursos y posibilidades de elección para responder y adaptarse cuando percibe una situación evaluada como potencialmente amenazadora, lo que constituye la evaluación secundaria.

La Evaluación Primaria, puede ser de tres tipos según cual sea la respuesta a la pregunta ¿me perjudica o me beneficia ahora o en el futuro, y de qué forma?. Cuando el encuentro con el entorno no conlleva implicaciones para el individuo, tal encuentro pertenece a la categoría de "irrelevante". Cuando las posibles consecuencias que se prevén en la interacción con el medio son valoradas como positivas, es decir, que preservan o logran el bienestar o si parecen ayudar a conseguirlo, se

colocan dichas evaluaciones en la categoría llamada "benigna-positiva". La tercera categoría es la que se denomina "estresante" y en ella se incluyen aquellas evaluaciones que significan daño/pérdida, amenaza o desafío. Se considera daño o pérdida cuando el individuo ya ha recibido algún perjuicio como haber sufrido una lesión o enfermedad incapacitante, algún daño a la propia estima o a la estima social. La amenaza se refiere a aquellos daños o pérdidas que todavía no han ocurrido pero que se preveen, como puede ser un examen. El desafío tiene mucho en común con la amenaza en el sentido de que ambos implican la movilización de estrategias de afrontamiento. La diferencia principal entre los dos es que en el desafío hay una valoración de las fuerzas necesarias para vencer en la confrontación, lo que se caracteriza por generar emociones placenteras, mientras que en la amenaza se valora principalmente el potencial lesivo, lo cual se acompaña de emociones negativas.

La Evaluación Secundaria es característica de cada confrontación estresante, ya que los resultados dependerán de lo que se haga, de que pueda hacerse algo, y de lo que está en juego. Las evaluaciones secundarias, es decir, la respuesta o las respuestas a la pregunta de ¿puede hacerse algo al respecto? junto a las evaluaciones primarias interaccionan entre sí determinando el grado de estrés y la intensidad y calidad (o contenido) de la respuesta emocional.

Ambas formas de Evaluación, Primaria y Secundaria, son dos mecanismos que permiten hacer frente a las diferentes situaciones con las que un individuo puede encontrarse. Por tanto, podemos decir que una vez evaluados la situación y los recursos disponibles se pasa a generar unas estrategias de afrontamiento. Idealmente, estas estrategias deben reunir dos propiedades: resolver el problema (centrarse en el problema) y regular las emociones del sujeto (centrarse en la emoción).

Desde esta teoría se entiende el Afrontamiento como: "aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes

que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo" (Lazarus y Folkman, 1986). Lo más importante de esta definición es el hecho de considerar el afrontamiento como un "proceso" y el hecho de que se hable de "manejo" de demandas con lo que no se implica un dominio de la situación. De esta forma queda separado el afrontamiento con los resultados que éste pueda tener.

La convicción o desconfianza respecto a los recursos propios determinará unas estrategias peculiares de afrontamiento para adaptarse y atenuar la sobreestimulación.

Levi (1971) considera que hay estrés cuando una estimulación provocada por una cognición amenazadora, incrementa la activación del organismo más deprisa que su capacidad de adaptación para atenuarla.

Estamos pues ante una estrategia adaptativa tendente a restaurar el equilibrio entre la sobrecarga y la acción atenuadora, más que ante una simple evitación, porque no se considera la simple estimulación negativa en sí misma y se piensa que el sujeto más que el organismo puede intervenir para adaptarse. Por eso el término adaptación se ha ido sustituyendo por el de estrategia de afrontamiento (coping strategy).

Ahora bien, parece que las distintas formas de afrontamiento pueden englobarse en dos grandes grupos.

Por un lado están los modos o tipos de afrontamiento dirigidos a la emoción, es decir, que hay una serie de procesos cognitivos encargados de disminuir el grado de trastorno emocional e incluyen estrategias como evitación, minimización, distanciamiento, atención selectiva, búsqueda de apoyo social, comparaciones positivas y extracción de valores positivos a los acontecimientos negativos.

Por otro lado están los modos o tipos de afrontamiento dirigidos al problema en sí, en este caso las estrategias generalmente están dirigidas a la definición del problema, la búsqueda

de soluciones alternativas, la consideración de tales alternativas en base a su costo-beneficio, su elección y aplicación. De todo lo dicho no se nos escapa que ambos tipos de afrontamiento pueden interferir entre sí, facilitando o impidiendo cada uno la aparición del otro.

Como ejemplo de todo esto y basándonos en estudios realizados sabemos que durante la fase de preparación de un examen predominan las estrategias de afrontamiento al problema y que después de realizado el mismo y mientras se está en espera de las calificaciones predominan las estrategias de afrontamiento dirigidas a las emociones.

Como recuerda De Landsheere (1980), antes de organizar un examen es importante que se defina abiertamente: ¿Se pretende controlar la adquisición de conocimientos, la resistencia al estrés o bien la capacidad de restituir y utilizar los conocimientos en situación de estrés?. Se trata de tres objetivos diferentes que requieren pruebas distintas.

Para comprobar su teoría del Afrontamiento, Lazarus y Folkman diseñaron un cuestionario para intentar medir las distintas estrategias de afrontamiento que los individuos emplean para hacer frente al medio, o cuando han de interactuar con él en situaciones que el propio sujeto puede vivenciar como potencialmente desbordantes de sus propios recursos.

Dicho cuestionario consta de ocho escalas:

- 1.- Confrontación o lucha, que hace referencia a los esfuerzos energéticos para modificar una situación y también es indicativa de algunos indicios de hostilidad y atrevimiento.
- 2.- Distanciamiento, que describe el esfuerzo cognitivo para separarse uno mismo y para minimizar la importancia de una situación.
- 3.- Autocontrol, que hace referencia a los esfuerzos para autorregular los sentimientos y las acciones.

4.- Búsqueda de Soporte Social, que describe los esfuerzos personales en la búsqueda de un soporte concreto, informacional y emocional.

5.- Aceptación de Responsabilidad, hace referencia al autorreconocimiento del propio rol del individuo ante un problema.

6.- Evitación, que incluye los esfuerzos cognitivo-conductuales para escapar o evitar un problema.

7.- Planificación de soluciones, que hace referencia directa a los esfuerzos deliberados por enfocar el problema y modificarlo, característica asociada a un acercamiento analítico para la resolución del problema.

8.- Reevaluación Positiva, incluye los esfuerzos cognitivos por crear intentos positivos centrados en el desarrollo personal.

4.2.4.- Otras teorías

El organismo se adapta gracias a cuatro vías según hemos visto: psicofisiológica, psiconeuroendocrina, psicoimmunológica y conductual.

La escasa atención de la conducta como vía adaptativa ha ido dando paso a estudios sobre control uncido (yoked control models) (Valdés, 1983) a propósito de los efectos de la conducta en los procesos de adaptación y la aparición de síntomas psicósomáticos (Brady et al., 1958, Weiss, 1972).

Actualmente los modelos cognitivos del estrés se incluyen en la psicología experimental derivada de la teoría de la indefensión aprendida (learned helplessness) (Seligman, 1975) que propone la participación de variables intrapsíquicas en la determinación de la conducta. Se trata de una teoría que vincula los efectos desorganizadores de aprendizajes adquiridos a partir de atribuciones peculiares. Las respuestas no sólo dependen del refuerzo instrumental sino que pueden ser suscitadas por procesos previos de naturaleza condicionada y cognitiva (atribucional), según las experiencias previas. Así los animales y las

personas que creen poder ejercer control sobre el entorno, cuando fracasan con sus hipótesis, generalizan su desconfianza a otras situaciones, renunciando a un control del que realmente son capaces.

Otros autores han interpretado esta renuncia como un fracaso en el aprendizaje (Lewinsohn, 1974) o como un aprendizaje de no movilidad (Glazer y Weiss, 1976).

Puede que esa cognición no sea exacta, pero que proteja al individuo.

Por ello, más que de indefensión se trataría de atribución de indefensión, esto es, de desesperanza (Valdés y De Flores, 1985).

Estas variables están en relación con la apreciación subjetiva del individuo de controlar el medio y se ven significativamente afectadas cuando se da un fracaso adaptativo.

Tales conexiones entre cognición y conducta han enmarcado investigaciones sobre las bases biológicas de la ansiedad (Gray, 1982; Lader, 1980).

Actualmente el conductismo tradicional en el sentido skinneriano ha sido subsumido en el modelo cognitivo, que también se ha ocupado del ámbito comportamental.

Se habla hoy de cognitivismo conductual, con una perspectiva integradora.

También merecen citarse autores como Holahan y Moos (1983, 1987), y Joan M. Campbell (1983) en una línea ambientalista o Steven E. Hobfoll (1988), con una visión de tipo ecológico del estrés.

La teoría del análisis transaccional, iniciada por Berne y difundida entre otros por Berne y Harris, ha construido un modelo explicativo del estrés.

Esta teoría postula la importancia de las relaciones interpersonales en función de los distintos roles asumidos por parte del propio individuo (el rol de padre, el de hijo y el del adulto mismo (self)) (Zerin y Zerin, 1986).

4.3.- TIPOS DE ESTRES

Representan otras tantas formas de abordar el tema del estrés. Pasemos a considerar someramente algunas de ellas, en un intento de situar el problema en su contexto:

4.3.1.- Individual

Anteriormente hemos mencionado la importancia de las diferencias individuales en la percepción y evaluación de los acontecimientos y sus posibles consecuencias.

Algunas de las teorías con mayor apoyo experimental son las de Eysenck (1970) y Gray (1982) sobre diferencias individuales.

La primera sugiere que existe un alto arousal (activación) cortical para los introvertidos, a los que se les supondría un mejor rendimiento tras el reposo y en tareas sencillas, ya que en las complejas, al incrementar el número de estímulos relevantes, aumentarían el nivel de activación (en sujetos ya de por sí activados), lo que les desorganizaría y disminuiría su rendimiento, frente al de los extrovertidos.

El neuroticismo es otra dimensión de personalidad que Eysenck vincula al arousal autonómico. Su combinación con la introversión potenciaría el riesgo de enfermedad psicósomática (fundamentalmente úlceras gastroduodenales, dermatopatías, alergias, etc.)

La teoría de Eysenck (1970) configura la personalidad en función de tres dimensiones: extroversión-introversión, estabilidad emocional-neuroticismo y dureza.

Hay una estrecha relación entre estrés y neuroticismo, de forma que las puntuaciones en esta escala suelen emplearse como indicadores de vulnerabilidad al estrés.

Otro ámbito que ha sido profusamente estudiado ha sido la relación entre patrones de conducta y estrés.

En la década de los cincuenta, se empezaron a estudiar los factores preventivos de las enfermedades coronarias, basándose en las respuestas conductuales a los estímulos ambientales.

De estas investigaciones surgieron los tipos de personalidad A y B.

El patrón A de conducta, propenso a las enfermedades coronarias representa un complejo de acciones y emociones observables en un individuo que se encuentre agresivamente involucrado en una lucha incesante y crónica por lograr cada vez más en cada vez menos tiempo y si se ve obligado a ello, contra la oposición de personas o cosas (Friedman y Rosenman, 1974).

Los principales rasgos de la conducta tipo A incluyen un sentido crónico de urgencia temporal, orientación impulsiva y competitiva que puede albergar hostilidad escasamente escondida, disgusto ante el ocio, impaciencia crónica con las situaciones y personas que se interponen en su camino (Ivancevich, 1985). La percepción de amenazas continuas a la autoestima, la elección preferente de la acción como estrategia, la tendencia a la dominación, la profunda inclinación a competir y la demostrada agresividad de los sujetos tipo A, les induce a vivir en un perpetuo estado de lucha de cuyas consecuencias para la salud dan noticia los estudios epidemiológicos. En efecto, el patrón A de conducta constituye un factor independiente de riesgo coronario (es decir sin correlación con los factores de riesgo tradicionales), que incrementa en más del doble la probabilidad de enfermedad coronaria en aquellos sujetos que lo presentan (Valdés y De Flores, 1985).

La composición de factores del Cuestionario de Actividad General de Jenkins (Jenkins Activity Survey, JAS), medida estandarizada diseñada para evaluar la presencia del patrón A, nos da mayor información al respecto. El JAS permite obtener un índice de actividad general y tres factores asociados que se denominan: velocidad e impaciencia, gran impulsividad e implicación en el trabajo (Zyzanski y Jenkins, 1970).

Obviando clasificaciones más complejas en tipos C, D1, D2, D3 (Bensabat, 1987), nos centramos en considerar el otro tipo más usualmente estudiado, el B (o no A), patrón de conducta que correspondería al introvertido, a las personas que interiorizan su reacción al estrés. Por ello es un error asumir que estrés es sinónimo de tipo A.

Porque lo cierto es que el tipo B también puede verse alterado por el estrés.

Los tipos B pueden tener metas trazadas y estar tan deseosos de conseguir éxito como los del tipo A.

La diferencia estriba en que el tipo B busca la satisfacción de estas necesidades de tal forma que no crea los estragos psicológicos y físicos a los que está sujeto el tipo A.

La proposición de que los individuos tipo B son más calmados y de fácil dominio tampoco es cierta. La diferencia aquí estaría en que mientras los sujetos de tipo A dirigen su ansiedad hacia fuera, los de tipo B la interiorizan.

Asimismo se ha estudiado la posible incidencia de cara al estrés, de los tipos de atribución causal del individuo.

El denominado locus de control (Rotter, 1966) se refiere a la percepción de los individuos sobre el grado en que el control de los estímulos externos reside dentro de ellos o está fuera de su influencia.

Las personas que poseen locus de control interno se perciben a sí mismos como poseedores de un mayor control sobre los acontecimientos externos, a diferencia de las personas con locus de control externo.

Más específicamente en relación con el estrés, el concepto de locus de control se refiere a la ubicación percibida del control de los estresores.

Los individuos con locus de control interno creen que existe una relación entre su propia conducta y el resultado de un suceso estresor. Los individuos con locus de control externo no

aprecian relación alguna entre su conducta y el control del estresor.

Parece que los sujetos con locus de control externo tienen desventaja al afrontar el estrés, pero a juzgar por el patrón A de conducta, no está claro que el interno sea bueno por definición.

Existen varias escalas para medir el locus de control: la "Internal-External Control of Reinforcement Scale" (Rotter et al., 1972), el Cuestionario "Health Locus of Control" (Wallston et al., 1976), la Multidimensional Multiattributitional Causality Scale (Lefcourt, 1980), entre otros.

Polaino y Villamizar han utilizado en 1985, por ejemplo, el ASQ -Attributional Style Questionnaire- (Peterson et al. 1982) en una investigación con población española.

Otro concepto que ha sido estudiado es el de la alexitimia, concepto psicológico procedente del psicoanálisis (Sifneos, 1967) que describe un estilo cognitivo que presenta incapacidad para traducir la vida emocional a significados racionales, literalmente incapacidad para leer, verbalizar las emociones. El sujeto alexitímico es concretista, preoperatorio, falta de imaginación e impulsos.

Se descubre como auténtico analfabeto emocional, que reacciona al estrés con somatizaciones, parece incapaz de manifestaciones hedonistas y sólo expresa su afectividad a través de accesos de emotividad incontrolada.

El apoyo social del individuo es una variable protectora de gran importancia pronóstica.

El apoyo social percibido estimula las estrategias de afrontamiento. Valdés y De Flores repasan quince escalas distintas de medición de apoyo social elaboradas entre 1972 y 1982.

Otro concepto estudiado de diferencias individuales es el desarrollado a partir de la teoría de Eysenck por Zuckerman (1972, 1984), sobre los buscadores de sensaciones. El autor

aisla cuatro factores primarios y tres adicionales, relacionados con la búsqueda de activación. Serían sujetos que persiguen emociones intensas, búsqueda continua de activación, de aventuras, desinhibición conductual y gran susceptibilidad al aburrimiento. Tal búsqueda de estimulación se centra en la experiencia de sensaciones básicamente interpersonales, visuales y transgresoras, incluso antisociales, en correlación significativa con tendencias impulsivas, psicopáticas e hipomaniacas, actitudes abiertas al consumo de sexo y drogas (respuestas no adaptativas) e intereses intelectuales, científicos y laicos (respuestas adaptativas). Zuckerman encuentra una correlación fuertemente negativa con intereses religiosos y trascendentes. Una contribución importante en esta perspectiva individual ha sido la consideración de los acontecimientos o eventos vitales (life events), en el curso de la existencia de las personas. Nos remitimos a lo expuesto en el punto 6.2 para la Escala de Acontecimientos Vitales de Holmes y Rahe (1967).

Existen también otras escalas, algunas que toman en cuenta el signo positivo o negativo de los eventos, como la Life Experiences Survey (LES) con 47 ítems cerrados, más 3 abiertos (se incluyen espacios en blanco para que el sujeto designe libremente eventos no incluidos en la escala), más 10 ítems para estudiantes. Los contenidos son similares a los de Holmes y Rahe, pero aquí se evalúan los eventos puntuándolos de -3 a +3, introduciendo un elemento corrector.

En esta línea existen también cuestionarios como el PUP (Paykel et al., 1971), la "Review of Life Events" (Hurt et al., 1978).

El estrés parece que provoca en las personas reacciones distintas en función, además de otras variables, del sexo.

4.3.2.- Familiar

Dado que contemplamos el estrés como proceso interactivo relacionado con los cambios, existen pocas dudas acerca de que la

familia constituye uno de los epicentros de los más importantes cambios en la vida moderna. Así: el cambio de los roles tradicionales, motivado fundamentalmente por la progresiva incorporación de la mujer al mundo laboral, con el consiguiente cambio para la familia, el cambio en los roles tradicionales de los miembros de la familia, el incremento de las actividades de los niños (escolares y extraescolares), la progresiva modificación de la estructura familiar, pasando de la familia extensa a la familia nuclear, las presiones consumistas, la importancia creciente de las vacaciones, la prolongación de la adolescencia, etc.

El estrés reconocido y esperado en el trabajo, a menudo es rechazado en la familia, aduciendo la suposición de que en el ámbito familiar se da la recuperación de las tensiones del mundo exterior. Desgraciadamente este ideal no se corresponde con la realidad existente.

Curran (1985) investigando este campo describe las 10 tensiones más importantes en el ámbito familiar:

1. Economía/finanzas y presupuesto.
2. Conducta de los hijos/disciplina/peleas entre hermanos.
3. Tiempo insuficiente para la pareja.
4. Falta de distribución adecuada de la responsabilidad en la familia.
5. La comunicación con los hijos.
6. Tiempo personal insuficiente.
7. Sentimiento de culpabilidad por no poder obtener mejores logros.
8. Relación entre los cónyuges.
9. Tiempo insuficiente para la recreación familiar.
10. Exceso de compromisos.

Este autor encontró una relación importante con la comunicación familiar, que dota de sentimiento de grupo.

4.3.3.- Laboral

En el plano laboral se patentizan los excesos de demandas del sistema sobre el individuo.

La vida laboral ocupa una parte vital de la persona, no sólo en cuanto a cantidad de tiempo comparativamente dedicado, sino a la importancia atribuida tanto individual como socialmente.

Tipos clásicos de estrés serían: el de todas aquellas ocupaciones que por sus especiales características están sometidas a unas demandas de gran magnitud y/o duración. Cooper (1988) ha confeccionado una escala en la que concede la máxima puntuación a ocupaciones tales como pilotos de aviación, policías, funcionarios de prisiones, conductores de ambulancia o periodistas.

Personalmente incluiríamos otros supuestos como profesores, personas al cuidado de pacientes terminales, crónicos, geriátricos o afectos del SIDA, en servicios de urgencias, bomberos, etc.

Se han efectuado numerosos estudios al respecto, que evidencian la importancia de las demandas, como el caso de los ejecutivos. También, sobretodo en relación con el estrés laboral, se han estudiado las condiciones ambientales (luz, ruido, ergonomía, etc.) o las formas de producción (trabajadores de producción en cadena, por ejemplo) o ritmos cronobiológicos (los empleados nocturnos o con turnos cambiantes, personas que efectúan viajes frecuentes en avión, sobretodo intercontinentales), cambios de trabajo, de centro laboral, despido, situación de desempleo, etc.

El hombre moderno se encuentra sometido permanentemente a tensiones nerviosas y psicoemocionales, debidas a una constante confrontación con un mercado exigente, dominado por la competición, la rentabilidad y el cambio tecnológico constante. La transformación social es cada vez más rápida y los instrumentos de trabajo se ven modificados sin cesar. De ello resulta una

obligación constante de adaptación y de reconversión, y una tensión psicológica importante responsable, en buena medida, de un estado de estrés crónico. Desgraciadamente, nuestro ritmo biológico no puede seguir siempre al de la transformación de nuestro entorno.

4.3.4.- Social

Aquí se pondría el acento en la perspectiva global de tipo social. Por un lado relaciones interpersonales y grupales en general y por otro lado las presiones sociales, potenciadas por los medios de comunicación, de creciente importancia, en una sociedad que impulsa al cambio continuo como necesidad impuesta por el consumismo.

Especial mención merece el caso de los jubilados en particular y la gente mayor en general, a quienes efectivamente por motivos sociales y culturales se les aparta y somete a un cambio brutal que suele ocasionarles un estrés importante.

Ciertos estados socialmente problemáticos como la separación, divorcio, relaciones íntimas y/o embarazos, al margen del matrimonio, pueden ser fuentes de estrés, independientemente del componente individual.

Otro apartado lo constituirían los emigrantes, sometidos a una situación de cambio social y cultural importante.

4.3.5.- Otros

En este apartado se incluirían aquellos casos peculiares por su especial significación, no evidentemente porque carezcan de los componentes anteriores.

Se han estudiado sobretodo el estrés de los enfermos, sobre todo crónicos, terminales, geriátricos y recientemente afectos de SIDA.

También el de los escolares ante los exámenes, y en el caso particular de la ansiedad a las matemáticas; existe una marcada correlación entre problemática emocional y rendimiento en las mismas.

Asimismo el de las mujeres embarazadas (sobretudo primíparas) e individuos en lista de espera para intervención quirúrgica.

Otro grupo importante lo constituyen los adolescentes, sometidos a un proceso de búsqueda de la propia identidad en un medio social complejo y altamente cambiante.

Tendremos ocasión de volver sobre este particular en la segunda parte al comentar los resultados de algunos cuestionarios.

En este capítulo incluiríamos las situaciones de estrés derivadas de lo que podríamos llamar los condicionantes medioambientales o ecológicos (ruidos, caos circulatorio urbano, polución, agresiones ambientales de medios de comunicación), etc.

4.4.- TRATAMIENTOS

Citaremos algunos tratamientos tanto físicos y psicológicos como farmacológicos e incluso sociales de entre los más usuales en el tratamiento de la ansiedad-estrés, sin ánimo exhaustivo, sino más bien ilustrativo de que existe una amplia gama de posibilidades.

Es lógico que exista una diversidad de abordajes terapéuticos, pues están en función de la adscripción teórica del autor y de la aplicabilidad según el tipo de ansiedad-estrés de que se trate.

Por otra parte, es usual la combinación de distintos tipos de terapias y/o terapeutas en la práctica clínica.

Previamente conviene subrayar que todas las terapias pueden y deben usarse no sólo con finalidad curativa, sino también desde una perspectiva preventiva.

Aunque volveremos sobre ello más adelante, nunca se insistirá bastante sobre este extremo.

Podemos considerar tratamientos fundamentalmente físicos, que mencionaremos a pesar de su aparente obviedad, porque demasiado a menudo no son tenidas en cuenta sus verdaderas posibilidades, sobretodo en relación a su economía. Además por sus evidentes efectos positivos suelen prescribirse a menudo bien solos, bien asociados a los demás.

Un primer grupo lo constituirían lo que podemos llamar:

4.4.1.- Hábitos físicos saludables

Una dieta equilibrada, dormir regularmente 7-8 horas promedio al día, y evitar o reducir al mínimo lo que denominamos hábitos toxicofílicos como el moderado consumo de café, té, tabaco y alcohol, entre otros (sin llegar a los niveles de dependencia que implicarían drogadicción).

Asimismo el ejercicio físico moderado efectuado regularmente.

4.4.2.- Relajación progresiva de Jacobson

Jacobson, ya a finales del siglo pasado observó que la relajación era incompatible con la ansiedad.

Dado que su programa duraba aproximadamente un año, Wolpe lo redujo a unas seis semanas y lo introdujo en la desensibilización que veremos más adelante.

Se ha visto que la relajación produce un descenso de actividad del sistema simpático (disminución de presión sanguínea, tasa cardíaca, etc.).

Se aplica a otros campos, pero está especialmente indicada en individuos con alto nivel de ansiedad y en muchos problemas de posible causa tensional (insomnios, sobre todo de primera hora, cefaleas, úlceras gastroduodenales, dermatopatías tensionales, alergias, hipertensión, alteraciones genito-urinarias, etc.), que suelen englobarse en los denominados trastornos psicósomáticos.

El sujeto debe ser capaz de concentrarse y estar en disposición de seguir el tratamiento, que suele durar entre 6 y 10 semanas. Asimismo se le invitará a desechar pensamientos que crucen por su mente, cerrar los ojos y tender, al final, a controlar la situación.

Al sujeto se le explica el interés que conlleva la relajación: comporta una reacción opuesta a la ansiedad.

Se recomienda efectuar un reconocimiento médico para descartar causas orgánicas (yatrógenas u otras) de la tensión.

Se trabaja con grupos de músculos en los que a través de las sesiones se va practicando la tensión-distensión, evocación y conteo posteriormente, hasta lograr la relajación.

El individuo podrá hacer uso de la relajación total o parcial en el ambiente apropiadamente tranquilo de la consulta primero, para después progresivamente poder utilizarla incluso en un ambiente al que no pueda sustraerse y/o en un momento en que le convenga no demorar la relajación.

Cuando los efectos de la relajación activa son insuficientes para una relajación sistemática, Wolpe (1979) emplea fármacos, incluyendo preparados hormonales e incluso inhalaciones de una mezcla de bióxido de carbono y oxígeno.

4.4.3.- Tratamientos farmacológicos

Existen muchos medicamentos con capacidad tranquilizante (neurolepticos, antidepresivos, antihistamínicos, etc.) pero cuyo efecto reductor de la ansiedad es secundario.

Los ansiolíticos (también llamados tranquilizantes menores), medicamentos que disminuyen la ansiedad como efecto primario, se encuentran dentro de los psicolepticos (según clasificaciones como la de Delay-Balcelli o Deniker), que son medicamentos que disminuyen la actividad del sistema nervioso central, junto con los hipnóticos y los neurolepticos (antipsicóticos o tranquilizantes mayores).

El mercado de ansiolíticos fue en 1988 el 18 % de los fármacos que actúan sobre el sistema nervioso central (Ballús, 1990).

Dentro de los Ansiolíticos podemos mencionar:

Meprobamato (Alginina, Dapaz) es un derivado diol de la mefenecina (sintetizado por Berger en 1952) y químicamente es claramente diferente de las benzodiazepinas. Su acción se parece más a los barbitúricos que a los ansiolíticos, induciendo más sueño que éstos.

Actúa no sólo sobre el Sistema límbico sino sobre el Sistema reticular, e indirectamente sobre la corteza cerebral.

Su inconveniente es que posee una dependencia física clara, si bien el síndrome de abstinencia es menos marcado que el de los barbitúricos (hecho que fue descubierto en Barcelona), lo que ha motivado su desplazamiento por las benzodiazepinas.

Bloqueadores β -adrenérgicos, desde hacía tiempo se usaban en farmacología general y en cardiología como antihipertensivo porque bloquean los receptores β -adrenérgicos (en realidad deberían llamarse noradrenérgicos pues el neurotransmisor es la norepinefrina), pero sólo recientemente se han usado como ansiolíticos. Dentro de este grupo encontramos: Acebutolol, Atendol, Metoprolol, Nadolol, Oxprenolol, Penbutolol, Propanolol (uno de los más importantes) y Timolol.

Estos receptores β están en el corazón. Cuando se les estimula, aumenta la tensión arterial.

Su uso como ansiolítico se basa en la Teoría de James-Lange o periférica de las emociones: Los aspectos periféricos pasan a ser desencadenantes.

Si bien Cannon (1920) rebate esta teoría, posteriormente se vuelve a la teoría periférica, bien que relativizándola y aceptando la teoría de Cannon. Los efectos periféricos de las emociones (taquicardia, sudor, temblores, etc.), por un mecanismo de feedback pueden alterar (excitándolo) el estado emocional.

Este feedback no se daría si no se diesen estos efectos periféricos, lo que plantea la posibilidad de emplear los bloqueadores β -adrenérgicos como ansiolíticos disminuyendo los efectos periféricos.

Sus efectos secundarios (en relación con su incidencia cardiovascular): bradicardia (contraindicación en pacientes cardiovasculares -pese a estar indicado en arritmias-, broncoconstricción (contraindicación en asmáticos, bronquíticos, etc.).

Abren pues una nueva vía, pero hay que usarlos con precaución.

Algunos autores (Desmond Kelley) creen que en el cerebro hay receptores β -adrenérgicos, pero esto aún no ha sido demostrado.

Benzodiazepinas, con mucho el grupo más importante de los ansiolíticos, pues representan un 90 % del total.

A pesar de su importancia, se desconoce en gran parte su indicación específica.

La mayoría de los médicos no psiquiatras los prescriben como calmantes, como hipnóticos o en trastornos psicógenos diagnosticados sin excesivo rigor.

En relación a los demás tranquilizantes producen menos efectos colaterales, menos toxicidad y menos dependencia. En general, producen menos sedación (Randall, 1974).

No se han clasificado por sus propiedades terapéuticas pues como grupo, su espectro terapéutico es similar.

Introducidos por Sterubach en 1960 en los Laboratorios Roche de New Jersey.

Las benzodiazepinas tienen desde el punto de vista químico similar composición, pues casi todas tienen el anillo 1,4, benzodiazepina, al que al añadirle diversos radicales, da lugar a variantes. Las más usuales son (entre paréntesis alguna de las marcas comerciales más conocidas, y en algún caso el año en que se empezó a comercializar):

- Bromacepam (Lexatin)

- Clobazam (Noiafren) (esta es una 1,5 benzodiazepina) (1975)
- Clordiacepóxido (Librium, Donopax, Jubilar) (1960)
- Cloracepato dipotásico (Tranxilium)
- Diacepam (Valium, Aero-Red, Aneurol, Diacepan ...) (1963)
- Fluracepam (Dalmadorm)
- Loracepam (Orfidal)
- Medacepam (Nobrium)
- Nitracepam (Mogadon)
- Oxacepam (Buscopax, Psicopax)
- Pracepam (Equipax Demetrin)
- Temacepam (Levanxol)
- Alprazolam (Trankimazin)
- Camacepan (Albego)
- Clotiazepam (Distensan)
- Cloxazolan (Betave)
- Lormetazepam (Noctamid)
- Oxazolan (Hializan) (1971)
- Pinacepan (Duna)
- Fluornitracepam (Rohipnol)

Algunos como el Nitracepam y el Fluornitracepam, tienen una acción farmacológica más hipnótica que ansiolítica y por generar menos dependencia se usan más que los barbitúricos, otros se usan también para otras finalidades. Así el Clobazam como antiepiléptico, por ejemplo. Además existen gran cantidad de asociaciones complejas entre estos y con otros fármacos.

La existencia de esta enorme cantidad de medicamentos, unida al hecho de que todos tengan una fórmula análoga, hace cuestionable su uso terapéutico. La mayoría de autores están de acuerdo en su exceso y falta de indicación precisa en muchos casos.

Se usan pues demasiado e indiscriminadamente, máxime teniendo en cuenta que:

- En muchos estudios experimentales se ha visto, en ocasiones, que en individuos con rasgos de bajo nivel de ansiedad se dan sensaciones paradójicas de incremento de ansiedad y en condiciones de bajo estrés ambiental, el rendimiento es peor, en comparación con ingesta de placebo (Parrott, 1985).
- Generan dependencia psíquica (el individuo los busca porque le proporcionan un bienestar), al asociarlo a la disminución de ansiedad.
- Algunos autores sostienen que generan dependencia física (síndrome de abstinencia), pero no está claro.
- Se trata de un fármaco sintomático, es decir que no actúa sobre la causa de la ansiedad sino sólo sobre sus síntomas, lo que lleva a un círculo vicioso.
- Desde el punto de vista conductista diríamos que actúa para el sujeto como reforzador de la conducta ansiosa: el individuo aprende que la disminución de ansiedad está asociada a la ingesta del fármaco.
Por tanto es recomendable usarlos como ayuda (medicación de ataque, inicial) y como coadyuvante de un tratamiento psicológico.
- No carecen de efectos secundarios. Debe recordarse una regla de oro farmacológica que dice que si un fármaco no tiene efectos secundarios, muy probablemente tampoco los tendrá primarios.
Entre los efectos colaterales cabe destacar: somnolencia, astenia (causada por el efecto miorelajante) y eventualmente aumento de peso, estreñimiento, reacciones alérgicas, etc.).

Otros tranquilizantes

Benzoctamina (Tacitin) es un derivado del dibenzo-biciclo-octadieno, tetracíclico con propiedades antihistamínicas. La

capacidad ansiolítica es similar al diacepan, pero con efectos colaterales agregados de sequedad de boca, fatiga, irritación gástrica y síntomas vegetativos.

Carbamacepina (Tegretol) derivado del iminoestilbeno, antiepiléptico usado también sin ser analgésico, en neuralgias del trigémino y otras.

Opipramol es un tricíclico con cadena lateral similar a la de la perfenacina; por lo cual su estructura química está entre un neuroléptico y un antidepresivo tricíclico.

Su efecto antidepresivo es menor que el de la imipramina, pero tiene un marcado efecto tranquilizante y sedante.

Además de los efectos colaterales de las benzodiazepinas, produce síntomas vegetativos y ataxia.

Hidroxicina (Atarax) derivado del difenilmetano, con propiedades antieméticas, antihistamínicas, antiespasmódicas y ansiolíticas. Se ha administrado a pacientes geriátricos hiperexcitables y a niños con síndrome hiperkinético con lesión cerebral.

Además de los efectos secundarios de las benzodiazepinas produce hipotermia, excitación paradójica, sequedad de boca, rinorrea, prurito, cefalea, aumento del peristaltismo y eventualmente crisis convulsivas.

Dentro de los tratamientos fundamentalmente psicológicos, pasamos a considerar con algún detalle los siguientes:

4.4.4.- Técnicas conductuales

El desarrollo histórico de las técnicas conductuales de la ansiedad ha estado vinculado a las concepciones dominantes en psicología sobre ansiedad y miedo.

Desde los trabajos de Watson y Rainer (1920) y Mery C. Jones (1924) sobre adquisición y eliminación de miedos infantiles, el conductismo ha considerado la ansiedad como una respuesta

emocional compleja susceptible de ser condicionada y modificada según los principios del aprendizaje.

En la década de los 50 el grupo de psicólogos de Yale (Hull, Mowrer, Neal, Sears, Dollard, Maier, Mayer, etc.) intentan estudiar la cuestión experimentalmente.

Mowrer (1947) formula su teoría de los dos factores: el condicionamiento clásico del miedo y la reducción del estado de miedo contingente a la conducta de evitación. El miedo es pues el principal responsable de la adquisición, mantenimiento y extinción de la conducta motora de evitación.

Esta concepción contribuyó a la aparición de técnicas orientadas a modificar los componentes fisiológicos de la ansiedad a través de la aplicación de principios de contracondicionamiento y de extinción clásica.

Técnicas de desensibilización sistemática

Introducidas por Wolpe (1953, 1973) sobre la base empírica de Jones (1924) del tratamiento de miedos infantiles mediante aproximación gradual del objeto fóbico y de Wolpe (1952) sobre adquisición y tratamiento de neurosis experimentales en gatos.

Por un lado se manipula la presentación gradual de los estímulos fóbicos, sean imaginarios o "en vivo", a través de una escala jerárquica de situaciones progresivamente valoradas como motivadoras de ansiedad.

Por otro lado se usa una respuesta supuestamente antagónica a la ansiedad: la relajación muscular profunda (Jacobson, 1938).

Según Wolpe el mecanismo explicativo es el contracondicionamiento por inhibición recíproca, lo que supone considerar la neurosis como un patrón de conducta aprendido, identificándola con la ansiedad y con las respuestas condicionadas.

Enuncia el principio diciendo que si una respuesta antagónica a la ansiedad es evocada en presencia de los estímulos ansiógenos de tal forma que se produzca la suspensión total o parcial de

la respuesta de ansiedad, entonces se debilitarán los lazos asociativos entre respuestas y estímulos.

Es necesario que la respuesta incompatible sea de mayor magnitud que la respuesta de ansiedad, por lo que los estímulos se presentan de forma gradual y progresiva, primero en la imaginación y después "en vivo", mediante una jerarquía de situaciones ansiógenas.

Numerosos estudios han demostrado la mayor efectividad de esta técnica frente al no tratamiento, al tratamiento placebo u otras formas de psicoterapia (Paul 1969; Rimm y Masters 1974; Leitenberg 1976; Emmelkamp, 1979).

Técnicas de exposición e inundación

Introducidas por Malleon (1959) y Stampel y Levis (1967).

Según la teoría dual de Mowrer (1947) la simple exposición ante los estímulos condicionados suprimiendo la presentación del reforzador aversivo debería producir la extinción de la ansiedad y de la respuesta de evitación independientemente de que el individuo ejecute o no dicha respuesta.

Sin embargo se encontró en la práctica una gran resistencia a la extinción (Solomon, Kamin y Wynne, 1953), dándose incluso a veces incrementos en las respuestas condicionadas durante los ensayos de extinción, (fenómeno Napalkov o de incrementación paradójica (Woods, 1974; Vila, 1978)).

El procedimiento convencional provoca resultados inconsistentes o incluso negativos ya que no se da una distinción clara entre el final del aprendizaje y la fase de extinción, pues en ambas fases se mantiene la omisión del reforzador negativo.

Un método distinto de extinción conocido como de inundación (flooding) demuestra en cambio ser altamente eficaz.

Consiste en presentar los estímulos condicionados bloqueando la respuesta de evitación de forma que se fuerza al sujeto a comprobar que no existe estímulo aversivo (Baum 1970).

También puede efectuarse presentando los estímulos condicionados permitiendo la respuesta de evitación, pero eliminando la contingencia entre la respuesta de evitación y la terminación del estímulo condicionado (Polin 1959).

Dentro de las principales aplicaciones clínicas de estas terapias de conducta, cabe mencionar la:

Terapia de Implosión

Creada por Stampel y Levis (1967) sobre la base teórica de que el mecanismo de reducción de la ansiedad subyacente a la técnica es la extinción clásica.

Stampel, Levis, Hogan y Kirchner consideran que la clave está en maximizar las respuestas de ansiedad: sólo evocando en los sujetos muy altos niveles de ansiedad se producirá la implosión, que consiste en presentar en la imaginación los estímulos evocadores de ansiedad, impidiendo simultáneamente que se produzcan respuestas de escape o evitación ante tales estímulos.

La investigación experimental ha probado que la técnica de inundación es más efectiva con exposiciones prolongadas, con presentaciones de los estímulos "en vivo" y con niveles de intensidad moderada-alta (Marshall et al. 1979).

Seligman y Johnston (1973) formulan una teoría cognitiva que supone que durante la adquisición de la respuesta de evitación el organismo forma la expectativa de que la respuesta de evitación irá seguida de la omisión del choque y que la no respuesta irá seguida de choque. La extinción se produce porque la inundación provoca la desconfirmación de tales expectativas. El organismo percibe la ineficacia de su respuesta. El reforzamiento de la conducta de evitación no dependería del carácter motivacional de los estímulos condicionados (miedo) sino de la misma omisión del estímulo aversivo (choque). El miedo sería pues independiente de la conducta de evitación.

Las técnicas de inundación que se centran en la exposición prolongada en la imaginación de los estímulos ansiógenos, resaltan los componentes motivacionales, fundamentalmente fisiológicos y subjetivos de la respuesta emocional.

Los modelos teóricos que han predominado han sido los modelos de extinción clásica modificados (Rescorla, 1980).

Técnicas de biorretroalimentación

También conocidas como de "biofeedback", dentro de la medicina conductual, proporcionan al organismo, a través de un indicador sensorial, información inmediata y muy precisa sobre una o más funciones biológicas, con el fin de modificarlas.

Se basa en dos supuestos:

- a) La modificación y control por parte del sujeto de los componentes fisiológicos que acompañan a la ansiedad como emoción negativa.
- b) La generación y control de los componentes fisiológicos que acompañan a las emociones positivas.

La aplicación clínica del biofeedback surgió de las investigaciones experimentales en el laboratorio sobre condicionamiento instrumental de respuestas autonómicas en animales (Miller et al., 1967, 1969) y humanos (Kimmel, 1974) así como de estudios sobre autocontrol de variables fisiológicas mediante biofeedback (Basmajian, 1963, Kamiya, 1968).

Parte del principio de que para el aprendizaje de conductas motoras es necesario que el organismo obtenga información (feedback) de sus propias conductas.

El feedback natural de la actividad biológica es relativamente pobre o nulo.

El hecho de proporcionar información precisa sobre las respuestas biológicas mediante la captación, amplificación,

registro y conversión en señal auditiva y/o visual claramente discernible para el sujeto, facilitará el aprendizaje y/o autorregulación de tales respuestas.

Desde un punto de vista teórico la posibilidad de controlar voluntariamente las respuestas del Sistema nervioso autónomo ha obligado a replantear la concepción clásica del mismo como totalmente automático, difuso, involuntario y sujeto únicamente a los procesos de condicionamiento clásico.

A nivel práctico ha posibilitado nuevas perspectivas en el tratamiento tanto de alteraciones conductuales y emocionales como de otras tradicionalmente consideradas estrictamente orgánicas (hipertensión, arritmias cardíacas, cefaleas, migrañas, etc.) y que se engloban en el rubro de psicósomáticas.

En la aplicación de estas técnicas se ha partido de la perspectiva unidimensional de la activación, considerando que los componentes fisiológicos de la ansiedad reflejan básicamente un estado de activación del Sistema nervioso simpático, acompañado de tensión muscular y de desincronización de los ritmos corticales -ritmo alfa-. Por ello los estudios seleccionan una sola variable representativa, bien del Sistema nervioso autónomo (tasa cardíaca o actividad electodermal), del Sistema nervioso somático (actividad electromiográfica) o del Sistema cortical (ritmo alfa).

En los dos primeros casos se pretende básicamente la reducción de los componentes fisiológicos acompañantes de la ansiedad como emoción negativa (activación autonómica y/o somática). En el tercer caso se trata del incremento de los componentes fisiológicos acompañantes de las emociones positivas (ritmo alfa).

Las investigaciones sobre feedback electromiográfico (Budzynski, 1977; Arnarson y Sheffield, 1980), ritmo (Plotkin, 1976) y estado alfa (Walsh, 1974) y sobre especificidad psicofisiológica (Schwartz, 1975, 1977) parecen apuntar a que

pese que es precisa una mayor investigación, se trata de un campo con grandes posibilidades.

El área de la ansiedad es susceptible pues de ser tratada a través del biofeedback consiguiéndose unos resultados similares a los de la relajación o a la desensibilización sistemática (Beiman et al., 1978).

4.4.5.- Técnicas de autocontrol

Intentan conciliar la tendencia skinneriana de conducta operante con las investigaciones que demuestran la positiva influencia que tiene para el sujeto la atribución de sus acciones a sí mismo (Heider, 1958; Jones et al., 1971) y la percepción de un relativo control sobre el medio, así como de cierta capacidad decisiva (Perlmutter y Monty, 1978).

El concepto autocontrol está referido no a rasgos globales sino a conductas concretas en situaciones específicas.

Ya en 1953 Skinner afirmó que el individuo que controla su propia conducta es privilegiado por tener acceso directo a sus propios estímulos privados.

Las conductas propias se controlan análogamente a como se controlan las ajenas: manipulando las contingencias (Programación conductual) y los antecedentes (Planificación ambiental) de tales conductas.

Podemos distinguir entre las:

Técnicas facilitadoras del cambio de conducta

Autoobservación

El sujeto aprende a atender a su propia conducta, registrarla, analizarla e interpretarla, mediante registros apropiados que reflejen frecuencia, intensidad y duración de las conductas.

En expresión de Thoresen y Mahoney (1974) el clásico "conócete a tí mismo" se ampliaría a "conoce las variables que te condicionan".

Hay que considerar el hecho de que la conducta empieza a cambiar por el mero hecho de observarla (Kanfer, 1970, 1980, Kirschenbaum y Karoly, 1977).

Contratos de Contingencias

Constituyen una forma de explicitar los objetivos y los medios propuestos que facilita el compromiso, clasifica los objetivos y permite evaluar la razonabilidad de la terapia (Kanfer y Grimm, 1980).

Se actúa sobre el medio programándolo anticipadamente por lo que se puede incluir como técnica de planificación ambiental.

Ejercicios entre sesiones

Son tareas que realiza el sujeto entre una sesión y otra a fin de facilitar la implicación del sujeto, atrayendo su atención hacia aspectos poco conocidos, nuevas pautas de conducta, etc. (Kanfer, 1980 y Shelton, 1979).

De esta forma el cambio entra a formar parte de sus acciones, intereses, pensamientos y fantasías, constituyéndose en una meta importante.

Técnicas de Planificación ambiental

Pretenden programar y cambiar aspectos del medio que se muestren relacionados con la conducta a modificar.

Técnicas de control de estímulo

Se trata de eliminar o restringir los estímulos desencadenantes de las acciones que pretendemos evitar, y favorecer en cambio la aparición de los que facilitan la conducta considerada apropiada.

El control estimular puede implicar restricción física preventiva de la ocurrencia de una respuesta, eliminación, cambio de estímulos discriminativos, cambio de medio social, modificación de las propias condiciones fisiológicas, etc.

Por lo general un buen sistema de control del estímulo es evitarlo, sobretodo en una primera fase decisional, cuando el sujeto carece de un repertorio de alternativas (Kanfer, 1978). En una segunda fase el individuo, al tiempo que evita la exposición a esos estímulos, deberá tratar de desarrollar conductas nuevas y autorreforzarse para consolidarlas, lo que le devolverá el control sobre los antecedentes, que ya no necesitará evitar (autocontrol demorado en expresión de Kanfer).

Si se quiere hacer más probable la aparición de una conducta deben planificarse otros antecedentes que deben mejorar el control sobre dicha conducta. Para ello el sujeto debe obtener algún refuerzo por mostrar la conducta requerida en esa situación exclusivamente.

Las técnicas de control estimular se han utilizado usualmente en combinación con otras técnicas de autocontrol, por lo que no es fácil identificar su contribución específica.

Organización previa de las consecuencias de la conducta

Una forma de planificar el medio cuando se prevé un problema, es anticipar las consecuencias de la conducta, lo que se puede hacer de forma estructurada mediante un contrato de contingencias, como vimos.

En el se explicita el acuerdo entre el paciente y otra(s) persona(s), contemplando las conductas concretas que aquel se

compromete a modificar y las consecuencias de su cumplimiento o incumplimiento.

Debe cumplir unos requisitos: ser específico, referido a conductas observables, estar enunciado en términos positivos, indicar las consecuencias positivas de su cumplimiento y las negativas de su incumplimiento y explicitar la duración, motivos de rescisión, prórroga, etc. (Kanfer y Karoly, 1978).

Modificación del medio interno

A menudo los estímulos proceden del propio sujeto (pensamientos, verbalizaciones, creencias, expectativas, etc.). Véase en Técnicas de reestructuración cognitiva.

Desensibilización sistemática autoadministrada

Se efectúa mediante la exposición gradual y autorregulada a los estímulos (Baker, Cohen y Saunders, 1973; Biglan, Willwock y Wick, 1979) y la desensibilización controlada por indicios (palabras como "tranquilo", "calma" o similar, previamente asociados a estados de relajación) (Lent y Russell, 1978).

Técnicas de programación conductual

En ellas el sujeto se responsabiliza de cambiar su conducta mediante su registro y autoadministración de refuerzos o castigos, posteriores a su ejecución (Kanfer, 1975).

Se suelen utilizar contratos en donde se establecen compromisos y criterios que permitan decidir si las conductas han alcanzado los fines propuestos o no y determinación de contingencias a autoaplicarse por el sujeto.

Las estrategias de planificación ambiental siguen de cerca la orientación al autocontrol (Rachlin, 1974) que considera éste como un problema de reorganización del medio, minimizando el

papel de las variables individuales como los procesos cognitivos.

En cambio las técnicas de programación conductual siguen una orientación mediacional del autocontrol (Bandura, 1971, Kanfer, 1975), correspondiéndose más con el autocontrol prolongado o segundo estadio del autocontrol, en el que se ejercitan respuestas controladoras ante estímulos conflictivos.

Los procesos básicos son el autorrefuerzo positivo por emisión de conductas incompatibles con la no deseada y autocastigo por la emisión de la conducta a eliminar.

Autorrecompensa

La autoadministración de recompensas contingentes consigue establecer y mantener la conducta análogamente al refuerzo externo.

Hay una abundante literatura sobre autorrefuerzo: Kanfer, (1970); Bandura, (1971); Masters y Mokros, (1974); Jones et al. (1977); Mahoney et al. (1973).

También sobre autorrefuerzo positivo simbólico: Bellack (1976), autorrecompensa negativa (eliminación de un estímulo aversivo previamente presente), Penick et al. (1974).

Las técnicas de práctica en imaginación y refuerzo y extinción encubiertos pueden alterar la probabilidad de ocurrencia de una conducta. Según el principio de Premack puede utilizarse una conducta de alta probabilidad para reforzar otra cuya probabilidad sea baja y que debemos incrementar.

Siempre que se pretenda administrar autorrefuerzo hay que considerar dos cuestiones básicas:

- a) Si el sujeto puede obtener el mismo refuerzo sin necesidad de exhibir la conducta, o dicho de otro modo, ver si se da la relación de contingencia.

b) Si existen interferencias (como en la tendencia a usar el autorrefuerzo terapéutico después de experiencias de fracaso).

Autocastigo

Obviamente existen muchas menos investigaciones sobre el autocastigo, que suele ser negativo, es decir retirada contingente a la conducta de un estímulo positivo presente anteriormente (Mahoney et al., 1973).

En las investigaciones sobre castigo positivo, es decir, administración contingente de estimulación aversiva, ésta suele ser simbólica.

De todas formas la menor base teórica y su propia esencia aconsejan usar el castigo, de cualquier tipo, con la máxima prudencia.

Así en la sensibilización encubierta (Cautela, 1967) se imagina la acción no deseada con sus consecuencias positivas y cuando es más vívida la imagen, se pide al sujeto imaginar sensaciones desagradables (vómito, náuseas, etc.).

Aunque cuestionado teórica y metodológicamente, este sistema ha tenido éxito sobretodo en conductas de tipo adictivo.

Dentro de este tipo podría considerarse la detención de pensamiento (thought stopping).

Wolpe introdujo esta técnica en la que el sujeto interrumpe el pensamiento no deseado diciendo en voz alta primero y subvocalmente más tarde una palabra como "basta".

Destaca el papel de la autocrítica en la autorregulación y en ocasiones libera al sujeto de la culpa y ansiedad por exhibir la conducta, con lo que no sólo no se reduce ésta, sino que se mantiene por refuerzo negativo. Si el autocastigo simbólico funciona como indicio para que otros individuos den afecto, la conducta resulta también reforzada.

4.4.6.- Técnicas cognitivas

Se ha evidenciado tradicionalmente la existencia de curso de pensamiento erróneo y contenidos cognitivos anómalos en muchos trastornos emocionales y conductuales, sobre todo desde Ellis (1962) y Beck (1963, 1970).

Asimismo las teorías del aprendizaje social de Rotter (1954) y Bandura (1969) han destacado la importancia de los factores simbólicos en los procesos de aprendizaje.

Las aportaciones de Lazarus (1971) y Bem (1972) sobre la atribución y de Seligman sobre indefensión aprendida (1975) subrayan también la percepción de control del individuo sobre el medio.

Podemos distinguir tres grupos, siguiendo a Mahoney y Arkhoff (1978):

1) Técnicas racionales o de reestructuración cognitiva

Terapia Racional Emotiva de Ellis

Ellis parte de que en el sujeto con problemas psicológicos suelen darse pautas irracionales de tipo catastrófico, negativo y profético, que resume en una serie de características:

1. Debemos ser amados y aceptados por todas las personas significativas y por todas las cosas que hacemos.
2. Tenemos que actuar competentemente y a la perfección en todo lo que hacemos.
3. Cuando alguien no hace lo que nosotros queremos, es una mala persona.
4. Si las cosas no salen como queremos, son terribles.
5. Los problemas humanos son debidos a causas externas y no tenemos ningún tipo de control sobre ellos.
6. Si hubiera un problema pasado o futuro potencial, tenemos que preocuparnos todo el tiempo de ello, pensando que podría pasar o haber pasado si ...

7. Podemos evitar los problemas y la manera es evitar las situaciones, huir de ellos.
8. Algo que nos ha afectado en el pasado, permanecerá en el futuro: yo soy así, esto no se puede cambiar.
9. Las cosas deberían suceder de otra forma (cuando nos va mal), porque de hecho los problemas se pueden solucionar sin esfuerzo y en poco tiempo.
10. Se puede alcanzar el máximo de felicidad sin esfuerzo, por inercia.

El terapeuta deberá utilizar un método análogo al de los sofistas: discusión confrontativa de ideas, con un sentido común y humanista subyacente, usando la argumentación lógica:

1. Informar al sujeto sobre sus hipótesis.
2. Ayudarle a que identifique estos pensamientos irracionales, mediante autoobservación y ayuda.
3. Convencerle de la irracionalidad de sus creencias, persuadiéndole a que deje de utilizarlas.
4. Ayudarle con tareas entre sesiones, con situaciones reales.

Se ha aplicado fundamentalmente a neuróticos.

Terapia Cognitiva de Beck

Se ha utilizado sobretodo en el tratamiento de la depresión unipolar no extrema, en la que Beck señala lo que él denomina la tríada primaria o puntos negativos sobre uno mismo, su entorno vital y su futuro. Los rasgos cognitivos más usuales suelen ser:

1. Inferencias arbitrarias (extraer, sin suficiente experiencia relacionada, conclusiones de una situación).

2. Abstracción selectiva (extraer sólo algunos detalles, sesgados, de la experiencia)
3. Sobregeneralización (extraer conclusiones de una experiencia aislada)

Los elementos de la terapia son, a través de preguntas, en un empirismo colaborativo:

1. Interpretación de las pautas vitales del sujeto.
2. Autoobservación de los pensamientos automáticos.
3. Distanciamiento emocional y separación afectiva.
4. Contrastación entre las explicaciones lógicas y evidentes con otras alternativas.
5. Pruebas de realidad, confirmatorias de las nuevas pautas cognitivas.

El sujeto, a través de la autoobservación de sus pensamientos automáticos, considera la reestructuración cognitiva y su impacto en sí mismo. De este modo y a diferencia de la terapia racional emotiva, el individuo va descubriendo el papel perturbador de sus propios pensamientos.

Los experimentos personales, en una línea menos dirigista, al dar oportunidad de verificar la utilidad de la reestructuración actúan como refuerzo.

Se ha usado sobretodo en depresivos no psicóticos (Beck, 1976). Hay indicios de mejor respuesta frente al tratamiento farmacológico con imipramina (Burns y Beck, 1978).

Reestructuración racional sistemática de Goldfried y Goldfried

Se propone enseñar al sujeto a pensar adecuadamente, mediante un programa sistematizado, estructurado en cuatro fases:

1. Informar sobre la importancia de las cogniciones en las emociones (y viceversa).

2. Ayudar a reconocer la irracionalidad de algunas creencias. Suele usarse la lista de Ellis.

Brehm y Cohen (1962) proponen que el terapeuta asuma el papel de abogado del diablo, pidiendo al paciente que aduzca pruebas para convencerle de la irracionalidad de su propuesta.

3. Facilitar el reconocimiento de que en su caso particular, las cogniciones irracionales son, al menos parcialmente, causa de sus emociones no adaptativas. El sujeto confecciona una lista de situaciones motivadoras de tensión, anotando además los pensamientos asociados.

Se promueve una discusión sobre la racionalidad de sus interpretaciones y las potenciales repercusiones positivas.

4. Ayudar a que piense adecuadamente en la situación problemática, para lo cual se le pide al sujeto que imagine gradualmente la situación.

Esta técnica presenta analogías con la desensibilización sistemática como técnica de control: podríamos considerar que aquí en vez de la relajación se trata de aprender una reestructuración cognitiva.

En la práctica se usan ambas técnicas combinadas, sobretodo en problemas de ansiedad con aprehensión de evaluación: ansiedad interpersonal, falta de asertividad, temor a hablar en público, a los exámenes (Holroyd, 1976; Kanter y Goldfried, 1979).

Autoinstrucción de Meichenbaum

Técnica de autorregulación verbal, en la línea de Ellis, que utiliza elementos de la reestructuración racional, el modelado y la práctica de conducta (técnicas conductuales).

Aquí, sin embargo, Meichenbaum, a diferencia de Ellis, se basa más en las pautas personales de pensamiento inadaptativo que en las pautas generales, en crear verbalizaciones alternativas que

en suprimir las ideas irracionales y en subrayar la importancia del poco valor adaptativo de tales pensamientos que en el de su contenido irracional.

Por ello suele combinarse con técnicas de manejo de situaciones. Se han aplicado con éxito a problemas de hiperactividad (Meichenbaum y Goodman, 1969, 1971), esquizofrenia, ansiedad a los exámenes (Meichenbaum, 1972) y a hablar en público (Meichenbaum, Gilmore y Fedoravicius, 1974).

2) Técnicas de manejo de situaciones

Integran una serie de procedimientos diversos, primeramente empleados para tratar problemas de ansiedad y que posteriormente se han aplicado a situaciones aversivas estresantes.

Tratan de ampliar el repertorio de habilidades para hacer frente activamente a situaciones estresantes diversas.

Se pueden utilizar tales destrezas como respuestas ante los estímulos internos o externos anticipadores de ansiedad y como habilidades de autocontrol a emplear en situaciones reales.

Se trata pues de dotar al sujeto de la sensación de que puede controlar aspectos por él considerados incontrolables anteriormente.

Manejo de ansiedad

Se trata de entrenar al individuo en relajación e inducir experimentalmente la ansiedad sugestivamente y con instrucciones no directamente relacionadas con sus fobias concretas.

Cuando aparece claramente la ansiedad, se pide al sujeto que le ponga fin mediante respuestas incompatibles (imaginación positiva, relajación, etc.) (Suinn y Richardson, 1971; Sippelle, 1967).

Desensibilización sistemática como técnica de control

Es análoga a la desensibilización sistemática vista anteriormente, pero aquí la visualización de escenas ansiógenas no se termina cuando el paciente experimenta ansiedad, sino que se mantiene la imagen y se le pide imaginarse manejando la situación exitosamente (Goldfried, 1979).

Otras veces se ha usado combinada con reestructuración cognitiva (Meichenbaum, 1972; Goldfried et al. 1978).

Modelado encubierto

Consiste en imaginar la práctica de una conducta. Es una técnica de condicionamiento encubierto de especialmente probada utilidad en fobias y problemas de asertividad (Kazdin, 1973, 1978).

Se ha comprobado experimentalmente que es más eficaz cuando el modelo presenta al principio signos de ansiedad pero muestra perseverancia y consigue disminuirla y realizar correctamente la conducta (coping) -modelo de afrontamiento- que cuando el modelo se muestra desde el principio competente y sin dudas (mastery) -modelo de maestría-.

Inoculación de estrés de Meichenbaum

Se proporcionan varias técnicas al sujeto entre las que deberá elegir las que le parezcan más adecuadas en su caso.

Comprende tres fases:

Educativa: proporciona conceptos sobre la naturaleza de las reacciones al estrés, con especial énfasis en los componentes cognitivos y motivacionales.

Se utiliza el modelo cognitivo de la ansiedad de Schachter y Singer (1962) o la teoría de Lazarus (1966, 1967) sobre el estrés.

Jaremko ha propuesto un modelo de procedimiento estandarizado que indica que ante determinados estímulos aversivos, se produce un estado de activación fisiológica indiferenciada, interpretada cognitivamente como ansiedad. De aquí surgen verbalizaciones negativas que incrementan asimismo la activación.

Práctica: suministra modelado y práctica real de técnicas de manejo en situaciones aversivas.

Se efectúan destrezas físicas como la relajación y cognitivas como la reinterpretación del estímulo y las estrategias de afrontamiento. Se fragmentan las experiencias para mejor analizar los componentes.

Así por ejemplo se comprueba la utilidad de reconocer y anticipar los momentos anteriores a la situación ansiógena, los correspondientes a la situación ansiógena propiamente dicha, cuando el malestar es máximo y los posteriores que marcan la finalización de la situación.

Aplicación: pretende crear experimentalmente niveles moderados de estrés ya sea real (shocks eléctricos, video) o imaginario.

De forma análoga al funcionamiento de una vacuna, esto activa las defensas del sujeto, lo que le será de utilidad posteriormente ante las situaciones que tendrá que afrontar en su vida.

Se ha aplicado como técnica preventiva y con problemas concretos de ansiedad (Meichenbaum, 1.977), entre otros.

Dado que se utiliza un conglomerado de técnicas que incluye autoobservación, modelado encubierto, relajación, información sobre estímulos, imaginación emocional, autorrefuerzo, práctica dirigida, exposición directa, autoinstrucción, desensibilización (como contracondicionamiento y como técnica de autocontrol), etc., el procedimiento no es muy económico, sobretodo teniendo en cuenta que los resultados se muestran similares o ligeramente superiores a la desensibilización sistemática, sin que la generalización a otros estímulos parezca consistente.

Técnicas de resolución de problemas

Aunque según algunos autores (Mahoney y Arknoff, 1978) son las más prometedoras, son también las que presentan menor evidencia clínica experimental.

D'Zurilla y Goldfried las definen como un proceso conductual, manifiesto o cognitivo que indica la disponibilidad de alternativas de respuesta que pueden ser efectivas para afrontar situaciones problemáticas. Además hace que la probabilidad de seleccionar la respuesta más efectiva sea mayor.

Se pueden considerar diversas fases:

1. Se explica en términos generales que las situaciones problemáticas son normales en la vida y que es posible manejarlas si se aprende a reconocerlas e inhibir las tendencias impulsivas. El sujeto se percata de las relaciones biunívocas entre cogniciones y emociones.
2. Se concreta el problema en términos conductuales.
3. Se facilita el mayor número posible de alternativas sin entrar en su evaluación.
4. Se elige la alternativa más útil en términos económicos así como la táctica para llevarla a cabo.
5. Se verifica.

Es útil para individuos poco preparados para las comparativamente numerosas situaciones problemáticas que deben afrontar (Goldfried y Goldfried, 1980).

Habilidades cognitivo-interpersonales de resolución de problemas

Se basa en los estudios de Spivack et al. (1974, 1976), sobre diferencias en las habilidades de resolución de problemas en poblaciones normales y desviadas.

Las habilidades relacionadas con el ajuste son:

1. Posibilidad de generar pensamiento alternativo, es decir muchas soluciones a un problema.
2. Pensamiento secuencial, o sea anticipar las consecuencias a corto y largo plazo.
3. Pensamiento orientado en el sentido de medios y fines, esto es, capacidad de tener metas, generar planes, reconocer los obstáculos y emplear un marco de referencia y espacio-temporal adecuado.

Resolución de problemas y autocontrol

Los programas de autoinstrucción y autocontrol se dirigen a enseñar habilidades metacognitivas (Meichenbaum y Genest, 1980) tales como verificar, planificar, cuestionar, probar y observar el propio proceso de acercamiento a un problema, para aprender normas de aproximación a tareas interpersonales y sociales.

La adquisición de habilidades elementales puede facilitarse por entrenamientos concretos, pero cuando ya están adquiridas, el entrenamiento global parece mejor (Urbain y Kendall, 1980).

Usualmente las técnicas cognitivas en general, se suelen usar combinadas con técnicas conductuales, pues los problemas complejos parecen requerir soluciones complejas (Hersen, 1981).

4.4.7.- Técnicas de modificación del estado de conciencia

Se contempla la conciencia en un sentido amplio, es decir tanto como:

- a) estado de alerta, que puede ir desde el estado de coma a los estados de hipervigilancia, en un continuum regulado por la formación reticular.
- b) elemento de subjetividad, esto es, nexo de unión entre el mundo interno del individuo y el mundo externo, integrando la percepción, en relación con nosotros mismos.

c) la conciencia moral, relacionada con la anterior. Dado que el exceso de percepción en relación con nosotros mismos dará hipersensibilidad, ansiedad e incluso delirio en casos extremos, en realidad se pretende, como con algunos fármacos, bajar el nivel de conciencia.

Aquí se podrían incluir, conectadas con la tradición oriental, de orientación más experiencial, las técnicas de meditación. Se trata de una vía más activa, más vital, que coloca en un plano secundario el enfoque intelectual, buscando disminuir la cantidad de estímulos externos.

En esta línea encontraríamos las terapias de orientación humanista y gestáltica, que se proponen que el sujeto no esté tan pendiente del entorno y tenga una vida interior más rica, que sepa lo que quiere para sí y por sí, que esté menos alienado, en suma.

Las técnicas de meditación intentan focalizar la atención, manteniéndola en un objeto.

Otras técnicas en cambio, procuran desfocalizarse, mantener abierta la atención, dejar de pensar.

En ambos casos se pretende bajar el nivel estimular externo, estorbos, ruidos, etc.

La meditación es un estado de atención concentrada, no distraída por ningún tipo de estímulos internos ni externos. Requiere un mínimo de disciplina, no resistirse.

Este tipo de técnicas, al estar relacionadas con cuestiones metafísicas o religiosas, han sido usadas para otros propósitos, como en el caso de algunas sectas.

Las técnicas orientales suelen usar posiciones como la del loto, efectuar dos o tres inspiraciones, sonidos suaves repetitivos (mantra), en un entorno relativamente tranquilo e intentan flotar sobre los pensamientos que le vengan al sujeto sin intentar alejarlos ni seguirlos, focalizando en el interior para desconectar del exterior.

El budismo zen, con posturas similares, en vez de focalizarse, se deja fluir sobre lo que hay delante, intentando dejar de pensar.

A veces se hace esto concentrándose en la respiración a través de las fosas nasales.

4.4.8.- Técnicas emocionales

Aquí nos referimos a las emociones en el sentido de experiencias concretas que se dan por encima del tono afectivo (dominante o habitual en el sujeto) en un momento dado.

Sentimiento sería algo más duradero y referido a las personas, en tanto que afecto es lo que nos afecta, en relación con las emociones.

Pueden ser en general de varios tipos y funciones:

1. Descarga, abreacción, catarsis

Sirven de base para facilitar la expresión emocional. Aparte de las técnicas corporales e imaginales, podemos citar la terapia primal de Janov, típicamente abreactiva que permite facilitar la expresión de sentimientos reprimidos del pasado o la ventilación de sentimientos, no tan fuerte, que trata de expresar los sentimientos y que no hay que confundir con la solución de problemas.

2. Expresivo-movilizadoras

Pretenden movilizar a la persona, a veces provocándola. No se trata tanto de hablar como de actuar. No necesita tanta verbalización. El psicodrama de Moreno y sus derivados estarían en esta línea. También las terapias gestálticas (la silla caliente, role-playing, etc.) y las de inducción afectiva o emanación emocional, que intentan que el sujeto se focalice en lo que siente (yo aquí y ahora siento ...) para conseguir aumentar el campo de conciencia, la

autonomía y autoapoyo y el contacto consigo mismo y con el entorno.

3. Confrontación paradójica

Intenta que el sujeto sienta en relación con las conductas que está intentando evitar.

Está en relación con la intención paradójica (Frankl), las técnicas de inundación e implosión (se sitúa a la persona de lleno en la situación temida para que se de cuenta de que no pasa nada) y las técnicas sistémicas (se trata de que la persona haga algo distinto o incluso opuesto a lo que ha hecho anteriormente).

Los sentimientos son más difíciles de evitar que las ideas y esto es lo que se intenta utilizar en este tipo de terapias.

4.5.- PREVENCION

Ya William Battie sostenía en 1758 en su obra "A treatise on Madness" que la cura de la locura consiste primero en la supresión o corrección de sus causas, segundo en la supresión o corrección de sus síntomas y tercero en la prevención, supresión o corrección de sus malos efectos.

Es obvio que el enfoque más eficaz de los trastornos es tratar de prevenirlos.

A nadie se le escapa la creciente importancia del tema, por lo que le dedicamos un apartado.

De hecho como ya hemos subrayado todos los tratamientos deberían usarse desde esta óptica preventiva y algunas han sido diseñadas bajo este enfoque.

Un ejemplo serían los modelos de intervención social.

4.5.1.- Intervención social

Recordamos que en España la Salud Mental está incomprensiblemente excluida de la Seguridad Social (aparte de las redes asistenciales de las comunidades autónomas y de posibles concertos, algunos de ellos todavía en negociación, como es el caso de la asistencia psiquiátrica de la Diputación de Barcelona en curso de traspasar sus funciones a la Generalitat de Catalunya), junto con la Odontología -salvo extracciones- y las prótesis (González e Ibern, 1990).

Se trata de un concepto más amplio, de connotación global. No implica necesariamente una relación interpersonal, aunque puede darse.

Los fines no están fijados como en el tratamiento psicológico o farmacológico. Los temas tratados son más diversos.

Se contempla por ejemplo la importancia de los apoyos sociales, ideológicos, religiosos, etc.

La intervención del terapeuta puede abarcar aspectos muy diversos.

Puede por ejemplo detectar síntomas de hiperventilación ansiosa, en cuyo caso es útil pedirle a la persona que se siente y hacerle responder lenta y profundamente, o ayudar al individuo a distanciarse de los estresores o sus consecuencias. Son útiles unas pausas mínimas durante el día para romper el ciclo de la ansiedad secundaria, que es el miedo del miedo y que es quizás la más importante. Insistiremos sobre ello más adelante.

Intervención de Crisis y Psicoterapias breves

Su creciente importancia puede deberse a factores como los siguientes:

Económico: Se estima actualmente que en torno a un 15 % de la población (unos 6 millones de españoles) sufre anualmente algún tipo de trastorno psiquiátrico diagnosticable y precisa asistencia psicológica y/o psiquiátrica.

Terapéutico: El promedio real de contactos terapéuticos en una encuesta en Estados Unidos (Lorion, 1974) sobre 979.000 personas, fue de 4,7 sesiones.

Pronóstico: La evidencia (indicativa más que definitiva) de que no existe relación entre la duración del tratamiento y sus resultados (Smith, Glass y Miller, 1980).

Esto pone de manifiesto lo que se intuye a simple vista: que mientras una inmensa minoría está terapéuticamente sobreatendida, la gran mayoría de los que sufren o tienen riesgo de sufrir trastornos psiquiátricos están poco y/o mal atendidos.

Estas intervenciones serían el puente entre la terapia individualizada y la Psicología Comunitaria.

Son formas de intervención terapéutica de corta duración y objetivos limitados centrados en la resolución preventiva de una desorganización psíquica que se supone ha sido causada por la acción de estresores o agresiones externas sobre un sujeto vulnerable.

Se trata de un campo heterogéneo, que abarca estrategias y técnicas diversas.

Es más una forma de trabajo y una orientación que un corpus teórico definido.

Las técnicas de intervención inmediata multilínea socialmente contextualizada y la abreviación psicoterapéutica, el trabajo social, técnicas de restauración psicológica, desde una perspectiva de abreviación y servicio comunitario y no tanto individual, estarían en esta línea.

Una crisis se da cuando una persona afronta obstáculos para ella insuperables en ese momento. Sigue un período de desorganización y perturbación subjetiva en el que se producen intentos fallidos de resolución. La persona puede entonces tender a buscar ayuda exterior.

Las crisis del tipo que sean (psiquiátricas, evolutivas, vitales, accidentales, de acontecimientos vitales, etc.) tienen unas características que se intentan aprovechar positivamente (Caplan, 1961):

- Provocan un estado de maleabilidad, caracterizado por una intensa activación emotiva y confusión cognitiva, que pueden llevar tanto a una desorganización progresiva y permanente si no se resuelven, con la consiguiente sintomatología asociada, como a una reorganización y aprovechamiento positivos. Si se resuelven bien, aquí algunos autores, sobretodo humanistas, hablarían de crecimiento personal, si bien nosotros apreciamos en tal concepto connotaciones de un cierto neuroticismo.

- Son limitadas en el tiempo (pueden durar 4 o 6 semanas como mucho).

- Suelen ser recurrentes si no se resuelven adecuadamente, provocando en el sujeto una vulnerabilidad específica.

De aquí se desprende la importancia preventiva de intervenir a tiempo, cuando se está produciendo la crisis.

Entre los orígenes de estas formas de intervención encontraríamos los clásicos trabajos de Lindemann (1944) y sus discípulos (Caplan entre ellos), otros sobre neurosis traumáticas de la Segunda Guerra Mundial y los movimientos disidentes (antipsiquiátricos -Laing, Cooper, Basaglia- y otros) en general y sobre todo en Estados Unidos en relación con alternativas de asistencia mental (free clinics, walk-in clinics), las aportaciones del área de urgencias psiquiátricas y médicas, la prevención del suicidio (Farberow y Schneidmann, 1961), el trabajo social (casework) y los intentos de abreviación de las psicoterapias verbales tradicionales (sobre todo psicoanalíticas) de Alexander y French, así como técnicas más focalizadas.

Este ambiente puede incluso captarse en cierto cine de la época: "Elisa", (David & Lisa, Frank Perry, 1962), "Corredor sin retorno" (Shock corredor, Sam Fuller, 1963), "Lilith", (Robert Rossen, 1964).

Entre las características (de innegable visión económica) de este tipo de intervención podemos mencionar:

1. Focalización temática: se trata un solo problema a la vez, el precipitante y sus consecuencias. Esta focalización no distractiva es la característica diferencial más importante.
2. Limitación de objetivos a la resolución de la crisis y sus consecuencias perturbadoras. No se pretende reorganizar la personalidad ni total ni parcialmente.
3. Limitación temporal como factor terapéutico: no sólo se trabaja con un calendario fijo y detallado (si bien susceptible de ser modificado) como objetivo de la intervención, sino que existe un límite de tiempo (entre 6 y 12 sesiones usualmente). Además es esencial intervenir a tiempo, para aprovechar el estado de maleabilidad. El terapeuta suele trabajar como si cada entrevista fuera la última.
4. Se concede importancia al estresor o precipitante externo o interno como factor desencadenante en el que se centra la intervención, frente a las terapias tradicionales que asumen las disfunciones como crónicas y causadas intrapsíquicamente. Se interpretan los síntomas como manifestación de los intentos del sujeto para resolver la crisis más que como signos de enfermedad mental.
5. La actividad y directividad suelen ser superiores a la mayoría de terapias tradicionales, sobre todo al principio, llegando incluso a hacerse cargo del paciente, que ha perdido la capacidad de manejar su vida en ese momento. Una vez esto ya no es necesario se desalienta al paciente a ejercer el papel de enfermo. Se debe actuar rápido, aquí (el escenario y comunidad concretos) y ahora (la crisis actual).

6. Suelen usarse (en la mitad de casos aproximadamente) recursos externos, pues las intervenciones requieren transferir el paciente a otros centros comunitarios (hospitales, familias, casas especiales, etc.).

El uso de los recursos sociales debe maximizarse.

7. Flexibilidad terapéutica: se escoge en función de cada caso concreto entre técnicas y estrategias diversas. A veces es más importante la solución que el diagnóstico. Se basa tanto en el conocimiento genérico de la crisis concreta (Lindemann, 1944, Kübler - Ross, 1969, Farberow y Schneidmann, 1961) como en el individual del sujeto (Jacobson et al., 1968).

8. La relación terapéutica tiene aquí menor importancia al no darse un contacto prolongado.

9. Existen temporalmente estados inestables y desorganizados de maleabilidad emocional e ideacional de alto potencial para el cambio terapéutico.

10. El tipo de potenciales pacientes suele ser más agudo y/o de extracción social comparativamente más baja:

- a) urgencias psiquiátricas: pánicos, ansiedad y depresión severas, las crisis de angustia, crisis psicofóbicas, hiperexcitación, estados confusionales, reacciones violentas, etc.
- b) crisis: suicidio, rupturas, violencia interpersonal, violaciones, accidentes, crisis evolutivas o de acontecimientos vitales, etc.
- c) pacientes de nivel económico y/o social bajo o marginados que no aceptarían los servicios terapéuticos convencionales.

11. Las condiciones de trabajo y organización también suelen ser bastante diferentes a las tradicionales: recepción directa sin previa concertación de visita, servicios gratuitos y permanentes, tramitación y burocracia mínima, asistencia

domiciliaria, empleo de voluntarios y para-profesionales, trabajo telefónico (hot lines), servicios educativos y de consulta para instituciones comunitarias, etc.

12. El seguimiento externo tiene una gran importancia dada la elevada proporción de transferencias a otros centros.

Menos específicamente se usa la catarsis (facilitación de la expresión del afecto generado) antes de intentar modificaciones en otros sistemas conductuales o cognitivos o para estas modificaciones si es adaptativo.

Se procura también eliminar la confusión y facilitar la reorganización perceptivo-cognitiva.

Asimismo otras técnicas usadas por otras orientaciones: apoyo, esperanza, comunicación empática de comprensión y respeto, sugerencias, consejos, explicación, información, interpretación, establecimiento de normas, confrontación, refuerzo de la comunicación y conducta adaptativa, dominio, autoestima, etc.

Intervenciones de Apoyo

Pueden abarcar desde la información de signos precursores de recaídas, efectos secundarios de la medicación, a quien y a donde se puede acudir en caso de problemas (aquí suelen ser importantes las diferencias sociales), hasta los apoyos generales (familia, amigos, vecinos, trabajo, etc.)

Los apoyos suelen ser un elemento relevante cara al pronóstico. En relación con esto, se habla de la ingeniería del entorno, la modificación del entorno físico, que es un problema comunitario más global.

4.5.2.- Psicología Comunitaria

La salud mental comunitaria trata de los conocimientos y actividades dentro del ámbito de la comunidad en relación con la salud mental.

Respecto de la salud, se huye actualmente de la definición negativa, como ausencia de enfermedad. La OMS la califica no solamente como ausencia de enfermedad sino como bienestar físico, psicológico y social.

La comunidad tendría dos ámbitos:

- Como sistema organizado territorialmente (Sanders), en la que hay un patrón de asentamiento de personas, en las que se dan redes de comunicaciones, bienes y servicios compartidos e identificación psicológica con el símbolo local (la gente cree que es de tal sitio).

- Como combinación de unidades y sistemas sociales que realizan funciones con relevancia local.

El objetivo para Sarason sería cambiar el estado de las cosas para construir un sentido psicológico de la comunidad, hoy muy disgregado en muchos países.

Podríamos ver en la comunidad funciones económicas, de socialización, de control social, de participación (a través de la familia, el trabajo, la religión, etc.) apoyo mutuo y sentimiento de pertenencia a la comunidad.

Jahoda considera los siguientes criterios de salud mental positiva:

1. Relación con uno mismo: autoestima de acuerdo con la realidad.
2. Desarrollo de todas las potencialidades que posee evolutivamente, (en la línea de autores como Freud, Piaget, Erikson, Sullivan, etc.) de forma adaptativa al medio ambiente.
3. Equilibrio e integración de la identidad, en un sentido estructural.

4. Capacidad de manejarse con el entorno, en una relación flexible:

- produciendo efectos comprensibles y deseados,
- desarrollando un concepto de autocontrol o autocomplacencia,
- percibiendo la realidad de forma no distorsionada por los propios intereses,
- potenciando conductas relativamente focalizadas.

Vemos que estas capacidades enunciadas negativamente nos darían unos grupos de estados psicopatológicos.

La salud se entiende desde un punto de vista individual como estado ideal de bienestar físico y psíquico, pero también como proceso en que el sujeto interactúa con el ambiente.

Desde un punto de vista de Salud Pública, se intentan controlar y prevenir las enfermedades. Se ha trabajado, sobre todo, con enfermedades infecciosas.

Se dirige al agente causal o a los factores de riesgo (en Estados Unidos la lucha contra los factores de riesgo del infarto de miocardio ha reducido su incidencia en un 30 % entre 1965 y 1980).

Pero es dudoso que este esquema pueda aplicarse al plano psicosocial.

La Psicología Comunitaria contempla a la comunidad como sujeto del problema.

Aquí el paciente no es el individuo sino la comunidad.

Piénsese, por ejemplo, en la relación de la Salud Pública y Economía, en general, y con la Teoría del Desarrollo Económico, en particular. Autores como Higgins (1970), han resaltado su importancia.

Por otra parte la prevención es fundamental y las acciones se efectúan no en las instituciones sino en la comunidad, en donde surgen los problemas. Se trata pues de acercar la actuación a la comunidad.

El blanco son las poblaciones de riesgo y no los individuos o pequeños grupos, es decir las que tienen más probabilidades de adquirir la enfermedad, población prioritaria para efectuar la intervención (prevención primaria).

La población que ya está enferma, aunque puede ser que no lo sepa, sería objeto de la prevención secundaria, mientras que la rehabilitación constituiría la prevención terciaria.

La responsabilidad es por áreas de acogida y compartida por profesionales y no profesionales.

Se suelen organizar zonas geográficas alrededor, idealmente, de entre 60.000-100.000 habitantes y en la práctica suelen oscilar hasta los 250.000.

Se busca una intervención básica sobre sistemas sociales y una planificación global coordinada.

Se pretende la prevención (prospectiva) del desorden mental más que la reparación (retrospectiva) psicoterapéutica individual.

Se tiende al incremento de la salud física y psíquica de la comunidad y de los individuos.

Se usan servicios psicológicos indirectos (consulta, educación, abogacía, acción legislativa) y de efecto multiplicador y educativo, frente al empleo convencional de los servicios directos en terapias "curativas" y prolongadas.

Se emplea personal no profesional y no técnico, "indígenas" y voluntarios, frente al empleo tradicional de los profesionales de la salud (psiquiatras, psicólogos, asistentes sociales, etc.)

La relación con la persona atendida pretende ser más simétrica, menos jerarquizada, menos distante, más igualitaria.

Los roles del personal de salud mental comunitaria son más diversos, más en la línea de agente facilitador del cambio.

Es más activa y flexible y el control y responsabilidad están en la comunidad y no tanto en el experto.

La evaluación de necesidades y programas no es individual sino comunitaria.

Intenta definir los programas de intervención de un modo amplio, conectándolos con otras necesidades sociales (educacionales, promoción de empleo, integración de marginados, etc.), así como fortalecer y desarrollar las comunidades y modificar los sistemas productores de estrés social.

Los principios de los servicios asistenciales de Salud serán pues coordinación, completitud y continuidad.

En el modelo tradicional cesa la responsabilidad del hospital. Aquí en cambio, debería haber un sistema de transición del hospital a la comunidad: centros de día, centros de noche, etc. En resumen, en contraste con el modelo clásico, aquí se daría un proceso centrado en la comunidad y en el individuo.

De hecho la OMS ya hace años que viene preconizando este enfoque como el más idóneo, no sólo a nivel de salud mental sino de salud en general.

4.5.3.- Psicología preventiva y auditoría del factor humano

Nos referiremos a tres tipos de prevención psicológica siguiendo la clásica clasificación (Caplan, 1964; Sanford, 1965; Cowen y Zax, 1967):

Prevención primaria

Comprende (Sanford, 1965) la prevención del desarrollo de trastornos, lo que implica reducir la incidencia del trastorno (casos nuevos registrados en un período determinado, generalmente 1 año).

Es un término no individual sino comunitario.

Trata de fomentar el bienestar económico y la salud psicológica. Una vez el trastorno ha sido identificado en el individuo, la intervención deja de ser primaria.

Como dice Caplan, nos interesan tanto las causas de la enfermedad de algunos como las razones de la salud de otros.

Su campo es muy extenso y comprende instituciones arraigadas en nuestro sistema social, que cambian con lentitud y dificultad. Las intervenciones son costosas, implican distintas instituciones, lo que dificulta su puesta en marcha y su posterior evaluación porque además de ser obra de múltiples agentes, sus efectos suelen ser tardíos.

Los modelos teóricos son excesivamente vagos y confusos (Caplan, 1964) e incluso todavía hoy. El hecho de trabajar con población sana permitiría incluir información y formación de la comunidad. Lo que ocurre es que no hay un consenso general sobre los contenidos a transmitir.

En 1984 los estados miembros de la OMS (entre ellos España) suscribieron y apoyaron una serie de 38 objetivos para conseguir salud para todos en el año 2.000, centrados en la atención primaria de salud.

Prevención secundaria

Su objetivo está en evitar que trastornos moderados se conviertan en agudos o crónicos (Sanford, 1965), reducir la duración, efecto y consecuencias negativas del trastorno (Cowen y Zax, 1967), reducir la proporción y la frecuencia de casos conocidos de trastorno (Caplan, 1964), esto es la prevalencia (casos registrados en un momento, o sea los nuevos más los que había antes).

La incidencia es importante para estudiar la expansión y el control inicial del trastorno. Después será más importante la prevalencia.

Los dos puntos básicos de la prevención secundaria serán:

1. El diagnóstico precoz.
2. Un tratamiento eficaz.

Algunos autores (Zax y Cowen, 1979) distinguen entre prevención secundaria temprana (longitudinal), que incluiría trabajar con gente con cierta propensión o algunos problemas -sobretudo en niños- (población de riesgo), procurando que no se desarrollen y la prevención secundaria tardía (transversal) que trataría sobre todo personas adultas que están enfermas pero no lo saben o no acuden a tratamiento. Se calcula que en España por ejemplo cuatro millones y medio de personas son hipertensos, de los que solo un 12 % está controlado, mientras que un 50 % desconoce su enfermedad.

Una modalidad de prevención secundaria es el cribado (screening), que consiste en la identificación presunta de enfermedades o defectos inadvertidos, mediante la utilización de pruebas, reconocimientos u otros procedimientos que puedan aplicarse rápidamente, sin que se pretenda efectuar un diagnóstico, para lo que el paciente será remitido al profesional pertinente (Gili et al., 1990).

La inclusión de una enfermedad en un programa de cribado dependerá de la importancia de la enfermedad, su prevalencia, la existencia de criterios establecidos para el diagnóstico (lo ideal sería disponer de pruebas diagnósticas a un tiempo muy sensibles, es decir con pocos falsos negativos y muy específicas, es decir con pocos falsos positivos), posibilidad de tratamiento y/o control, que el tratamiento supere al que se ofrecería de forma convencional (lo que desgraciadamente no ocurre siempre), la existencia de un intervalo de tiempo apropiado entre diagnóstico y tratamiento y la disponibilidad de recursos tanto diagnósticos como de tratamiento.

Un ejemplo típico sería la analítica perinatal preventiva de la oligofrenia fenilpirúvica (retraso mental profundo provocado por un problema metabólico), soslayable aplicando al neonato una dieta exenta de fenilalanina (Pelechano, 1978).

Prevención terciaria

Se dirige a individuos ya trastornados y trata de reducir las consecuencias y minimizar sus secuelas.

Se intenta rehabilitar al individuo y reintegrarlo socialmente. La mayor parte de los esfuerzos se han centrado, a lo largo de la historia, en la prevención terciaria.

Zax y Cowen (1979) proponen descartar este calificativo, porque consideran no que sus objetivos no deban tomarse en cuenta sino que realmente no constituyen prevención alguna. Apoyamos sin reservas esta postura que no nos parece sólo semántica.

Si reducir a un grado mínimo los efectos de disfunciones crónicas en un número relativamente pequeño utilizando recursos exiguos, impide la prevención de disfunción en un número mucho mayor, esto no puede justificarse con fundamento en razones humanitarias, ciertamente.

Cowen y Zax consideran propiamente prevención, la primaria y la secundaria temprana.

Uno de los enfoques preventivos primarios, el enfoque centrado en el individuo constituye el primero de los grupos principales de las posibilidades preventivas. Incluye las intervenciones en crisis (algunas previsibles por cierto) y terapias breves, como hemos visto, intervenciones con niños y jóvenes y con los prestadores locales de atención que pueden ayudar a otros.

Bien es cierto que carecemos todavía de pruebas concluyentes en el sentido de que la mala adaptación del niño esté necesariamente relacionada con la del adulto y mucho menos de que esta presunta relación sea de tipo causal. Pero también es cierto que, sobretodo para algunos tipos de estados tempranos, esto parece muy probable.

Por tanto, como afirma Caplan, el hecho de que no tengamos una certeza experimental al respecto no debería ser motivo para dejar de aplicar la prevención.

De hecho la historia de la prevención está llena de casos en los que se ha actuado sobre un área y luego se ha visto que no era lo más indicado.

Como admiten Zax y Cowen el método centrado en la infancia sigue siendo en parte un acto de fe, pero es lo mejor que tenemos.

La necesidad del asesoramiento en materia de salud mental proviene parcialmente del reconocimiento de que la mayoría de personas con problemas psicológicos no van a los profesionales de la salud.

En efecto, en un clásico informe, Gurin, Veroff y Feld (1960), reseñan que cerca del 25 % de las personas entrevistadas habían experimentado en algún momento la necesidad de ayuda por algún problema emocional personal. Aproximadamente el 15 % había buscado realmente ayuda, pero de entre este 15 %, menos del 20 % lo habían hecho a los profesionales de la salud. De hecho el 42 % se dirigió a sacerdotes y el 29 % a médicos de cabecera.

Hay que tener en cuenta que estos datos se refieren a Estados Unidos, uno de los países con un sistema asistencial más avanzado.

Por otra parte están referidos únicamente a individuos que apreciaron alguna dificultad emocional por si mismos y buscaron ayuda.

Hay muchas personas con problemas igualmente (o más) graves, que no se consideran afectados de dificultades.

Todo ello lleva a plantearse el modelo asistencial.

La mayor parte de la gente establece relaciones interpersonales suficientemente enraizadas y estables con familia, amigos, vecinos y compañeros, de forma que las dificultades menores puedan tratarse en su momento y en su contexto, antes de que el problema devenga importante.

Estas formas de contacto son naturales, cómodas y eficaces pues constituyen la primera línea de prevención.

Naturalmente ni todas las personas poseen la empatía y experiencia necesarias ni todas las situaciones son leves.

De todas formas, usualmente el individuo afectado por un problema que siente superior al que estas personas del entorno son capaces de tratar, intentará buscar ayuda. Pero no es probable que en esta segunda etapa acuda a un profesional, sino más bien a prestadores de atención (Lindemann, 1944; Caplan, 1964): sacerdotes, médicos (sobretudo de cabecera y pediatras a los que Caplan considera prestadores de atención de alta influencia debido a su especial función con niños y familias), farmacéuticos, abogados, educadores e incluso economistas (sobretudo para cuestiones económico-familiares como declaraciones de impuestos, negocios familiares, herencias, etc.). Aquí la fiducia es el elemento fundamental (la mayoría de economistas asesores se han visto a menudo involucrados como consejeros psicológicos, en este contexto).

Schofield los llama terapeutas invisibles.

Otra vía la constituyen lo que Kelly (1964) llama agentes urbanos, es decir individuos de diversos estratos sociales que efectúan contactos informales o no deliberados (policías, guardias urbanos, asistentes sociales, tenderos, funcionarios escolares, peluqueros y barberos, etc.), bien proporcionando apoyo, bien transfiriendo el problema a otros agentes.

La diferencia básica sería que mientras que los primeros son profesionales aunque no en salud mental, los segundos no tienen porque serlo.

El problema de los agentes urbanos es que son más difícilmente accesibles a la planificación y administración de salud mental.

Unos y otros carecen, por lo general, de preparación acerca de la salud mental.

De todas formas debemos considerar que el tipo de terapia en relación con el trastorno parece tener a menudo más componentes socioeconómicos y culturales que técnicos.

De otra parte, los problemas psicológicos no se suelen presentar de forma que tengan en cuenta la capacidad de la persona a quien se solicita ayuda.

Lo más corriente es que sea el apremio percibido de la necesidad y su sentimiento de familiaridad y confianza hacia la persona a quien se pide ayuda, los que determinan si se expresará o no el problema y en que forma.

La importancia de estos agentes es que están más próximos en el espacio y en el tiempo a la persona que tiene el problema.

A menudo perciben la disfunción más tempranamente, en una forma menos artificial y en un clima de más confianza.

Su empleo se basa en potenciar una realidad existente de facto desde siempre. Además los recursos son escasos e insuficientes, luego ayudará emplear todos aquellos disponibles a bajo costo. Por otra parte, la intervención temprana parece más prometedora que la tardía, la construcción de estructuras favorecedoras de la salud lo es más que el combatir un trastorno arraigado y los problemas psicológicos están relacionados, cuando no íntimamente imbricados, con otros problemas complejos de la comunidad.

Otras veces, por supuesto, se llevan a personas de fácil acceso problemas para los que no están suficientemente preparadas.

La consulta será entonces un proceso mediante el cual un profesional de la salud mental, supuestamente competente tratará de ayudar a personas con conocimientos supuestamente menores (Haylett y Rapoport, 1964).

Los objetivos de la consulta serán, entre otros, proporcionar conocimientos e información, sugerir alternativas, considerar antecedentes y consecuentes y crear una relación de recursos a utilizar. Puede estar orientada a un individuo o a un grupo.

También puede contemplar la formación y entreno a los agentes anteriores, lo que tiene una repercusión significativa dentro de un enfoque de ingeniería ambiental por su efecto multiplicador, al posibilitar el acceso a grandes áreas desprovistas de

atención y a personas necesitadas de ayuda en zonas subdesarrolladas. En otra dirección, una parte del esfuerzo debería orientarse hacia la construcción de medios sociales que favorezcan un desarrollo psicológico sano y fomenten la prevención. Para ello son necesarios asesores que puedan aconsejar acerca de los medios sociales, de sus relaciones con el desarrollo psicológico y de cómo se los puede modificar.

Autores como Kelly (1970) sostienen que las oportunidades de futuro están en el análisis y modificación del sistema (sea en juzgados, cárceles, empresas, escuelas, etc.).

Muchos de los programas preventivos se basan considerablemente en elementos no profesionales, tanto para suplir la escasez de recursos como para conseguir acceso a grupos que no acudirían a los medios de asistencia tradicionales.

Estos no profesionales se ha visto que funcionan eficazmente como compañeros y terapeutas de pacientes mentales, como terapeutas externos y como trabajadores indígenas en una gran diversidad de situaciones.

Por otro lado el empleo de estos no profesionales plantea cuestiones como la eficacia, problemas administrativos y resistencia a su intervención tanto por parte de los usuarios como de los profesionales.

En cambio presentan indudables ventajas como su mejor conocimiento de la situación y las personas, lo que les permite comunicarse mejor con ellos.

A menudo son más entusiastas, optimistas y flexibles que muchos profesionales.

Otra ventaja es que ellos mismos pueden resultar beneficiados por el hecho de ayudar.

Claro está que los métodos preventivos requieren un cambio en las funciones profesionales, que perderán acaso la oportunidad, ciertamente gratificante, de observar íntimamente procesos de breve alcance que muestren los efectos de sus palabras, sus conductas y sus intervenciones relativas a la corrección de la

conducta trastornada de otra persona, lo que constituye una motivación central de los individuos que eligen una profesión en la salud mental (Zax y Cowen, 1979).

Por otra parte el carácter intangible y diferido de buena parte de la prevención, al apuntar impersonalmente al futuro bienestar de grupos y comunidades, le resta bastante de su atractivo.

Cuanto mayor es la disfunción y más florida es la sintomatología, tanto mayor se siente la necesidad de actuar ahora.

Puede así pasar desapercibida una sintomatología prodrómica apenas observable y que no cursa con un trastorno claro, que podría anunciar una esquizofrenia plenamente instaurada antes de 10 años.

También hay que superar las reticencias morales de los que contemplan la prevención como intrusión en la intimidad humana o como modelación de las personas como seres clónicos.

De hecho la sociedad toma constantemente decisiones morales acerca del bien común, como la enseñanza obligatoria o la fluoración de las aguas, por lo que es esencial aplicar conocimientos sobre el bienestar humano.

En tanto las personas vivan en medios con consecuencias psicológicas y actúen en reciprocidad de unas respecto a las otras, la forma en que se planifiquen, organicen y usen dichos medios, modelará en mayor o menor medida, inevitablemente, a los individuos y grupos que les están expuestos. Por ejemplo en España sobran médicos en casi todas las especialidades. Pero en algunas existe un enorme déficit. Es el caso de la Reumatología, que cuenta con sólo 800 especialistas para los cuatro millones de reumáticos estimados, cuando la OMS calcula que serían necesarios 2000.

Dejamos para el final la consideración del otro gran enfoque de la prevención primaria, esto es el enfoque centrado en el sistema, que se ocupa de crear medios facilitadores y capacidad de enfrentamiento ante los problemas.

Es la línea de prevención orientada en el sistema, en instituciones, escuelas, familias, empresas, etc.

Nosotros insistimos en que la empresa puede y debe constituir un elemento importante también de prevención tanto primaria como secundaria de la salud y precisamente a través de las relaciones humanas en la empresa y de una forma específica, de la auditoría del factor humano vista en el capítulo anterior.

Nada se opone a englobar la salud mental y las relaciones humanas en la empresa de forma análoga a como se considera la salud física y las relaciones físicas, jurídicas, financieras o cualesquiera otras.

Porque al resultado de dicha auditoría de factor humano expresado mediante informe integrado junto con el informe de auditoría global, y que incluirá lógicamente toda la información pertinente de tipo global de indudable valor informativo y preventivo, se puede y se debe añadir toda la devolución de información individual conveniente a los sujetos.

Tal información, naturalmente privada, confidencial y a la que no tendrá acceso la empresa, será de un valor preventivo complementario respecto de la contenida propiamente en el informe. De esta forma utilizada como un instrumento de prevención centrada en el sistema, concretamente en la empresa, se potenciará al máximo las enormes posibilidades de la auditoría del factor humano.

4.6.- RENDIMIENTOS Y ESTRES: LEY DE YERKES-DODSON

La compleja relación entre nivel de activación (arousal) o ansiedad, dificultad de la tarea y eficiencia o rendimiento fue demostrada primeramente por Yerkes y Dodson (1908), en un clásico estudio sobre los efectos de la motivación en el aprendizaje discriminativo, que ha llegado a ser la piedra de toque de las teorías sobre realización de tareas bajo situación de estrés.

Primero se trabajó con ratones, pollitos, gatos lactantes y posteriormente con humanos, en los que se obtuvieron resultados similares. Se demostró la existencia y variación de un óptimo de motivación.

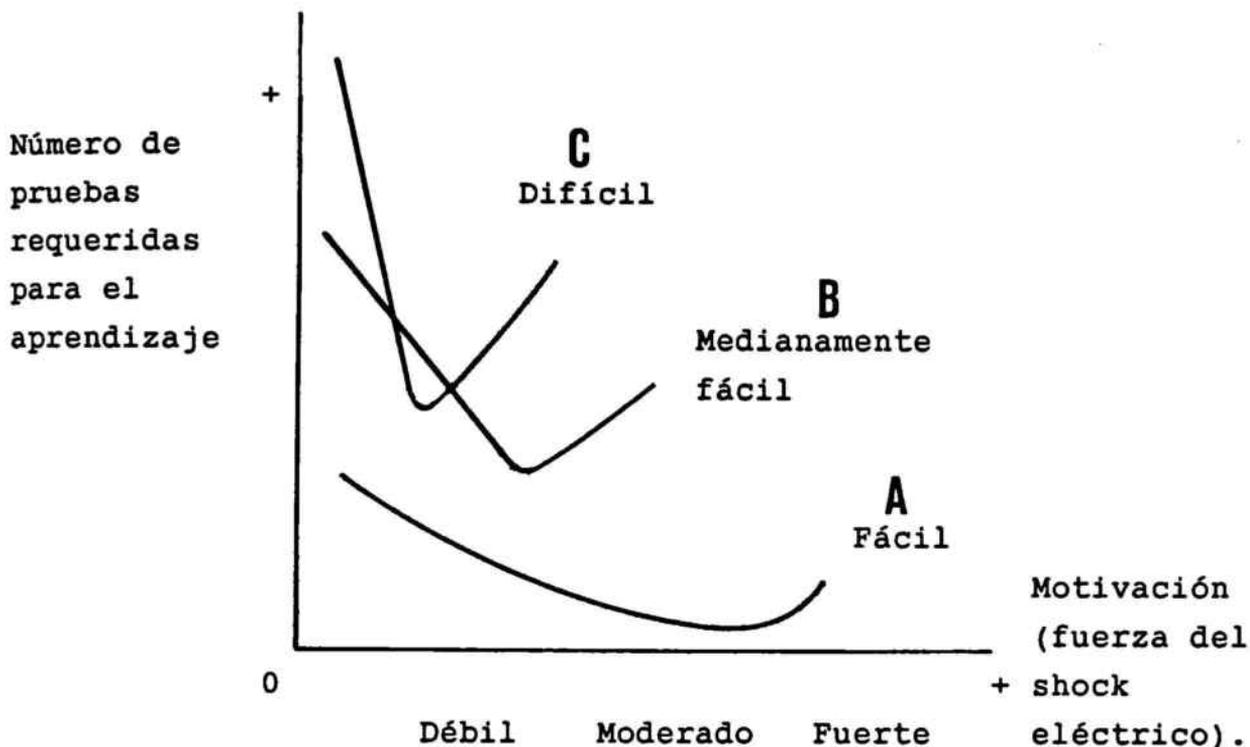
La tarea suponía el aprendizaje mediante elección basada en la discriminación de dos intensidades luminosas, siendo una de las respuestas aceptada como correcta. El nivel óptimo de motivación variaba para cada tarea. La dificultad de esta tarea era variable: el sujeto aprendía a discriminar por su color dos puertas, una de las cuales conducía al alimento y otra a la descarga.

Existían tres niveles de dificultad de discriminación. En el nivel fácil (A), los colores eran blanco y negro. En el nivel medio (B) se utilizaban dos grises bastante diferentes entre sí. En el nivel difícil (C) ambos grises eran muy similares entre sí. Por otra parte se habían previsto tres niveles de motivación, mediante shock eléctrico débil, moderado o fuerte como sanción de los errores.

Incrementos en la intensidad del shock producían adquisiciones más rápidas para las tareas más fáciles de discriminación. Pero al aumentar la dificultad, el nivel óptimo de shock fue reduciéndose. Los resultados generales de la Ley de Yerkes-Dodson pueden esquematizarse en la figura de la página siguiente (Young, 1943).

En abscisas se representan las intensidades de choque eléctrico (motivación) y en ordenadas el rendimiento, expresado en el número de ensayos necesarios para la adquisición del aprendizaje (ausencia de errores). El rendimiento es tanto mejor cuanto menor el número de ensayos necesarios.

Las tres curvas corresponden a los tres niveles de dificultad. Obsérvese que las tres tienen forma de U. Vemos que en cada uno de los niveles de dificultad, el rendimiento mejora hasta un cierto grado de motivación y luego empeora. Este grado de motivación es tanto más débil cuanto más difícil resulta la tarea.



Debe hacerse constar que la existencia de un óptimo en cuanto al nivel de una condición asociada a un rendimiento es un hecho muy general.

Así por ejemplo, los estímulos muy intensos o muy débiles están peor diferenciados entre sí que los que se encuentran dentro de un margen de intensidades que es medio para cada individuo. Nos comportamos como si cada organismo estuviera programado y hubiera aprendido a adaptarse dentro de unos límites de variación de las condiciones del medio.

Esta interacción entre rendimiento (dificultad de aprendizaje) y motivación (nivel de shock), se conoce como Ley de Yerkes-Dodson y puede formularse, en su versión original, en los siguientes términos: Cuanta más dificultad presenta una tarea de aprendizaje, menor es el grado óptimo de la motivación requerido para el aprendizaje más rápido (Reuchlin), o en términos más modernos (Broadhurst, 1959) en dos postulados separados:

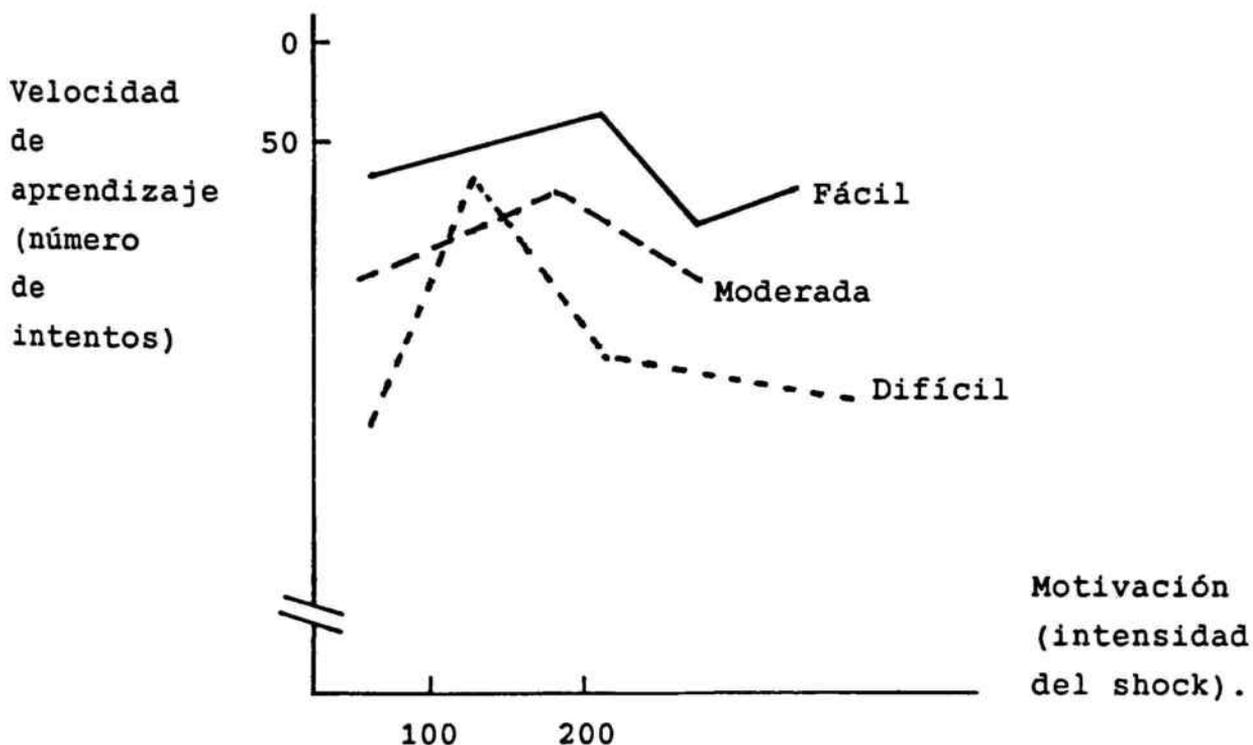
1. Para cualquier tarea hay un nivel óptimo de activación cortical manifestado en una curva en forma de U invertida que re-

BIBLIOTECA
EN
1963

laciona rendimiento y activación.

2. El nivel óptimo de actividad es una función monótona decreciente de la dificultad de la tarea.

Estos postulados tienen un considerable soporte empírico, tanto en aprendizaje animal como humano (Hebb, 1955; Broadhurst, 1959) y podrían ser representados por unas gráficas como las siguientes:



Hammes (1957), ha obtenido resultados similares sobre las ratas. Otras investigaciones han mostrado que un aumento de la excitación o más generalmente de la motivación produce una degradación de la respuesta.

Cardo (1961) estudió el efecto de las anfetaminas sobre una respuesta condicionada de evitación de la rata. Comprobó que dosis ligeras mejoran esta reacción, mientras que dosis fuertes provocan respuestas desordenadas.

Los resultados de Patrick (1934) sobre el hombre confirman tam-

bién esta ley: el sujeto, encerrado en una cabina que consta de cuatro puertas, debe escaparse de ella lo más rápidamente posible. En cada situación una puerta está sin llave; la puerta sin llave es diferente de un ensayo a otro, pero nunca es la misma dos veces consecutivas. No hay, en consecuencia, una solución lógica, pese a lo cual el sujeto puede adoptar una estrategia más o menos racional. Si se aumenta la motivación para salir de la jaula, haciendo caer en su interior una lluvia de clavos o haciendo llegar a través del suelo ligeros shocks eléctricos, las estrategias se hacen menos racionales, más estereotipadas y en definitiva más ineficaces.

En 1940 Freeman confirmó la existencia de una relación representada por una curva en forma de U invertida entre activación cortical y eficiencia cognitiva, lo que fue importante porque fue el punto de partida de varias décadas de preocupaciones con el más bien vago concepto de activación cortical, especialmente como una entidad teórica más que como un conjunto observable y medible de hechos que ocupan la capacidad de atención.

Los índices de activación han variado considerablemente de la actividad muscular general a la actividad del Sistema nervioso simpático, pasando por la actividad del sistema activador reticular. En este proceso se ha evidenciado que no existe un concepto simple unitario y útil de actividad (Lacey, 1967). Deberá evitarse la vaguedad en el concepto, procurando restringirlo a los efectos inducidos por el estrés o la amenaza sobre la actividad del Sistema nervioso autónomo.

Usaremos en este sentido los términos actividad y activación autónoma como equivalentes a arousal, ansiedad y estrés.

El siguiente paso en la evolución de la comprensión de las funciones en forma de U invertida sobre el rendimiento y estrés fue la hipótesis de Easterbook (1959) sobre la utilización de colas (cues) o listas de espera, en los procesos cognitivos.

A mayor dificultad, mayor cantidad de estímulos relevantes y menor posibilidad de focalizar la atención.

Esta hipótesis estaría de acuerdo con la ley de Yerkes-Dodson que atribuye un deterioro más rápido en las tareas complejas, al darse más fácilmente una dispersión de la atención.

La Ley de Yerkes-Dodson se aplica a una gran variedad de tareas y medidas de motivación distintas de la activación cortical.

Algunos ejemplos de la ley pueden ser útiles. En una competición es casi imposible para un "sprinter" llegar a estar demasiado activado para una carrera corta. La tarea es directa y relativamente poco complicada: correr tan rápido como sea posible durante una distancia corta. En otro caso un jugador de golf que debe hacer su último hoyo en un importante torneo o un jugador de baloncesto ante un tiro libre en un momento decisivo del encuentro, encaran tareas relativamente más complejas.

Una ansiedad excesiva afectará negativamente al rendimiento.

La mayoría de estudiantes han tenido la experiencia de los efectos de la excesiva ansiedad ante el examen.

¿Quiere esto decir que para rendir mejor es mejor calmarse?.

La respuesta es que depende. Usualmente si, pero no siempre. Encuestas de estudiantes ansiosos muestran que solían estar más ansiosos cuando no conocían la materia objeto del examen (aunque dentro de ciertos límites: en ocasiones el exceso de información aumenta la ansiedad).

En este caso calmarse significará que el estudiante suspenderá de forma más calmada. Una de las mejores formas de superar un test de ansiedad es estar muy bien preparado (Spielberger et al., 1976). En una actividad fácil un exceso de motivación no tiende a producir perturbaciones de conducta, mientras que en tareas difíciles existe este peligro.

El grado de complejidad de una misma tarea es variable para cada persona, lo que hace difícil su objetivación.

Además hay tareas cuya dificultad no es perceptible inicialmente. Por ello Kahneman (1973) propuso relaciones entre la magnitud de la activación y el esfuerzo derivado de la evaluación cognitiva que el sujeto hace de la situación o dicho de otro

modo su apreciación de la dificultad de la tarea.

Para objetivar los resultados de tal apreciación, propone la dilatación pupilar como medida fisiológica del esfuerzo. Pese a que puede dilatarse también por veinte razones más ello no ha impedido la demostración experimental de que a esfuerzos recompensados por distintos incentivos económicos, corresponden respuestas pupilares diferenciales. Kahneman aporta además cuestionarios de autoevaluación.

Existe asimismo un aspecto intuitivo acerca de la forma como se relacionan estas variables, en términos de la propia experiencia personal. Todo el mundo sabe que es más eficiente cuando se encuentra en una zona intermedia del continuum: ni demasiado adormilado ni demasiado activado por una fuerte emoción. Análogamente sabemos que, si bien, podemos cambiar la rueda de un coche mientras estamos tensos o nerviosos, tenemos más dificultad en reparar un reloj.

Estas observaciones empíricas son probablemente la principal razón por la que la ley de Yerkes-Dodson ha sido tan ampliamente aceptada en la investigación sobre el estrés.

Coon (1980) se formula las siguientes cuestiones: ¿Que cambios subyacen en las observaciones incorporadas a la ley? ¿Por qué niveles altos de activación cortical son malos para el rendimiento? ¿Que hace que una tarea sea difícil?. ¿Que entendemos por activación (arousal)?.

Activación (arousal) se refiere a las variaciones en la activación del cuerpo y del Sistema nervioso. Es cero al nacer, baja durante el sueño, moderada durante las actividades normales diarias y alta en momentos de excitación, emoción o pánico. Nosotros sólo nos permitimos matizar tan categórica afirmación. Hace muchos años que las investigaciones han demostrado la actividad ante y perinatal. MacFarlane (1982) por ejemplo, recoge muchas de ellas.

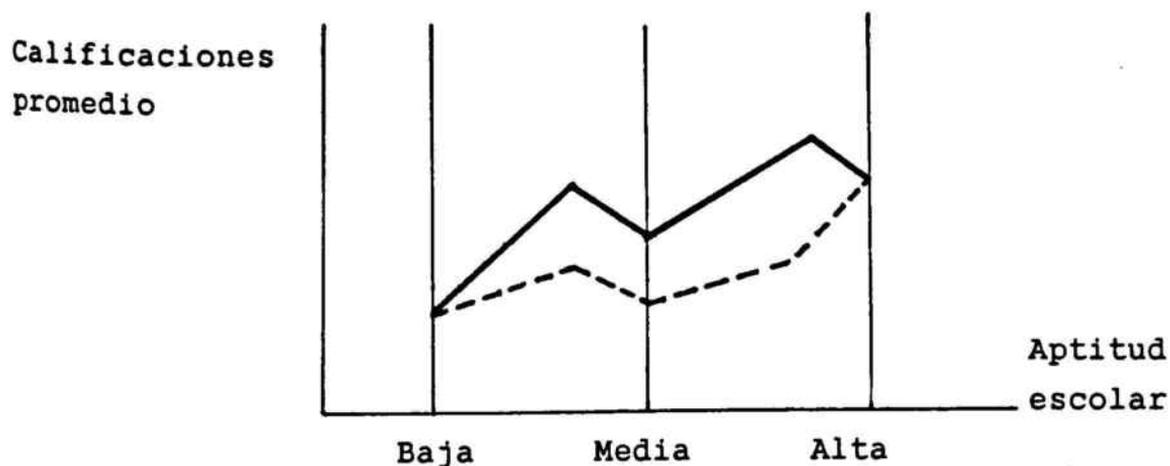
La teoría de la activación asume que el individuo está incómodo cuando su nivel es demasiado bajo (como cuando está aburrido) o

demasiado alto (como cuando siente intenso temor o ansiedad). Parece razonable mantener un cierto nivel de activación.

En determinados momentos un alto nivel de activación puede ser conveniente, sino imprescindible, siempre y cuando sea de corta duración y/o se mantenga bajo control.

Spielberger y Smith (1966) examinaron el rendimiento de estudiantes con alto grado de ansiedad y otros con poco grado. Les asignaron la tarea de aprender en orden una lista de doce sílabas sin sentido. En las primeras fases del aprendizaje, cuando los estudiantes no sabían bien la lista, los que tenían mucha ansiedad cometían más errores que los menos ansiosos. Más tarde, cuando ya habían aprendido muy bien la lista, el rendimiento de aquéllos fue superior al de éstos.

Spielberger (1966) propone que se consideren las capacidades académicas y el grado de ansiedad para predecir el promedio de calificaciones, pues examinó las calificaciones de un gran número de estudiantes, sus puntuaciones en una escala de ansiedad y en escalas de aptitudes, hallando una relación como la que muestra el gráfico siguiente:



Siendo:

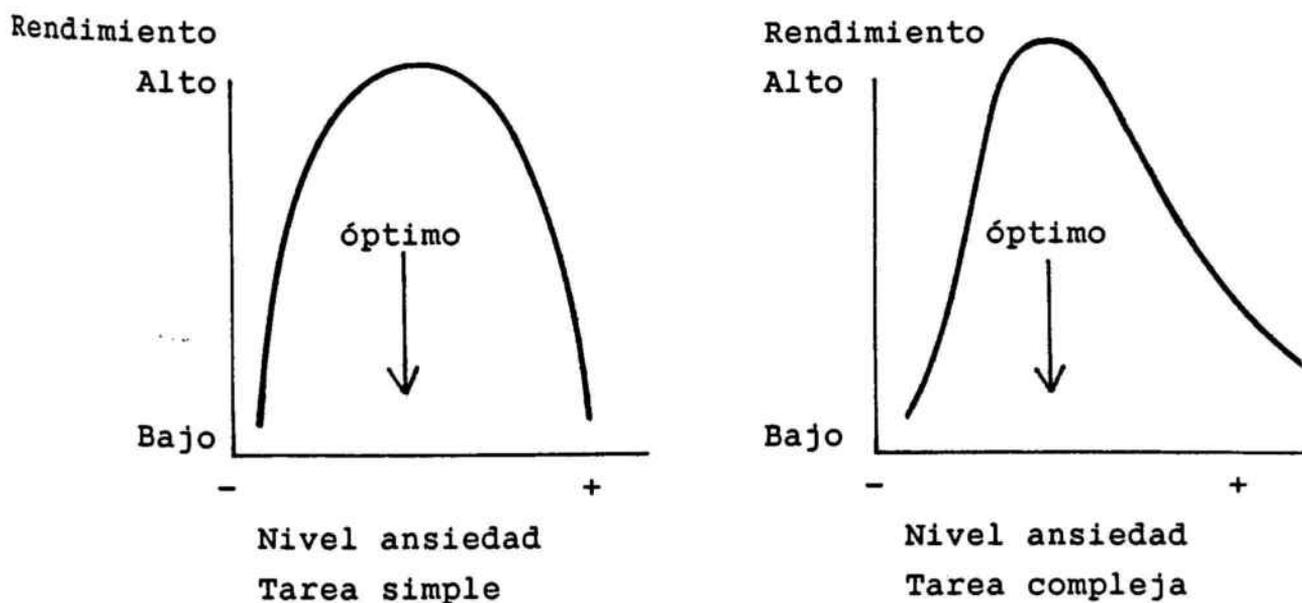
— Alumnos con poca ansiedad.

- - - Alumnos con mucha ansiedad.

La siguiente figura muestra la relación entre activación y eficiencia, en donde se ve la forma de U invertida,



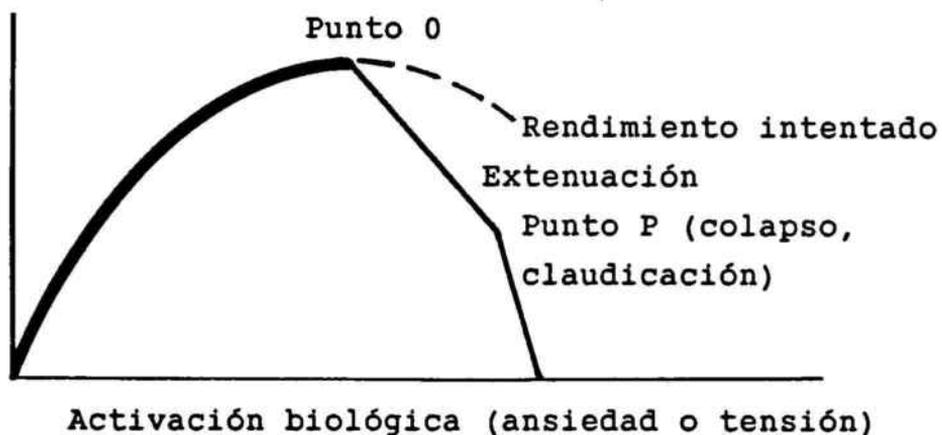
Traducida en términos de realización de tareas resultaría:



En donde puede apreciarse que el nivel óptimo de ansiedad es más alto para una tarea simple que para una compleja.

Nixon (1982) representa estas relaciones en una curva similar de función humana:

Rendimiento
biológico
y conductual



en la que se representan las relaciones entre activación biológica y capacidad adaptativa.

Tales relaciones siguen la Ley de Yerkes-Dodson y muestran que los rendimientos se optimizan a medida que aumenta la activación, hasta llegar a un punto máximo, a partir del cual cualquier incremento o activación exagerada, colocan al organismo al borde del fracaso adaptativo (breakdown).

Se calcula pues un punto P crítico, a partir del que cualquier incremento resulta disfuncional.

Vemos pues que la estimulación patógena no lo es en sí misma sino en la medida en que es disfuncional, para un individuo determinado, bajo determinadas circunstancias.

Las diferencias individuales pueden ser muy notables, ya que los individuos parten de estados de tensión desigual, con reactividades distintas, capacidades de esfuerzo diversas y es-

tilos de afrontamiento al entorno con cogniciones, habilidades y conductas peculiares (Valdés y De Flores, 1985).

En el intervalo O-P se observa un período aparentemente constante para todos los individuos en el que se manifiestan un tipo de respuestas similares a las neurosis experimentales pavlovianas, cuya duración se estima entre un año y medio y dos años.

Durante el mismo, el sujeto muestra propensión a la irritabilidad, ansiedad, insomnio, retraimiento social, pérdida de peso, cambios de humor, disminución de la capacidad de esfuerzo físico o mental, somatización, cansancio excesivo, etc.

Desde el punto de vista biológico se objetivan hipertensión arterial, hiperglicemia, hiperlipidemia, hiperuricemia, hipercoagulabilidad y retención de líquidos (Nixon, 1982), lo que corresponde a un estado de vulnerabilidad clínica.

La curva tendrá una configuración particular en función de las variables intervinientes.

Sufrirá un aplanamiento cuando el sujeto tiene un estilo de vida competitivo, de lucha, carece de recursos, no es capaz de relajarse, es tipo A, vive hacinado en el medio urbano, padece una situación económica recesiva, desempleo o sufre una pérdida o duelo.

La curva será más alta en individuos con sentido de arraigo y apoyo familiar, laboral y social en marcos estables y positivos, aprendizajes previos que incluyan experiencias de recompensas (en términos conductistas) en forma de satisfacción y éxito en la consecución de objetivos, moral alta y entrenamiento en autodisciplina.

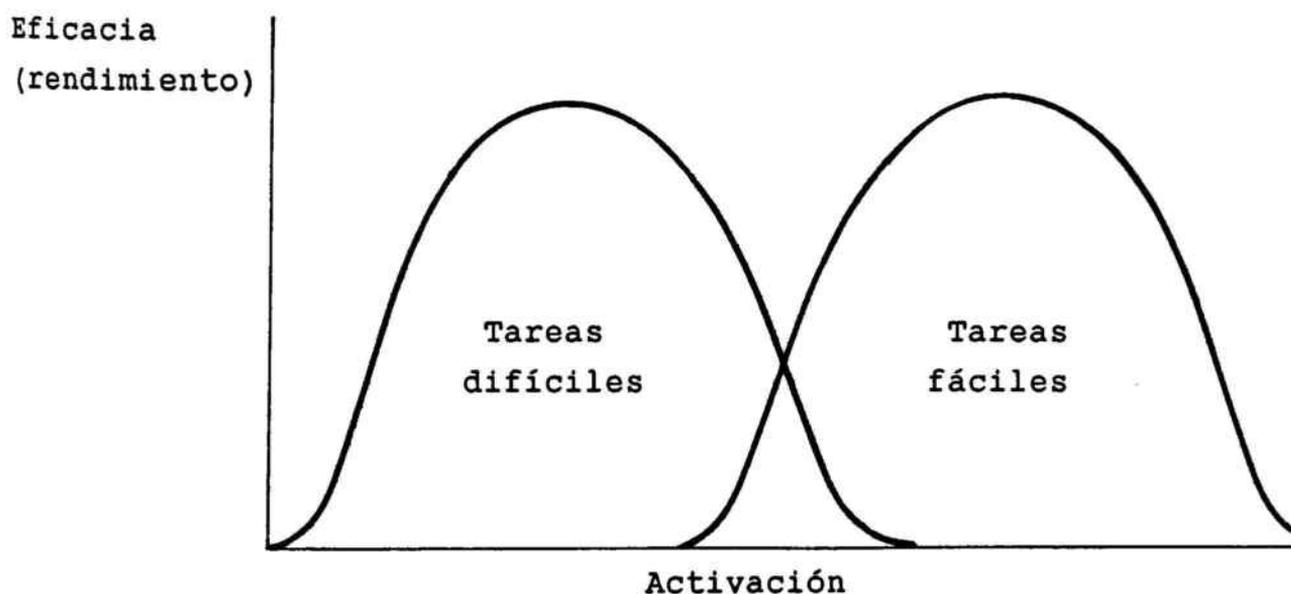
En cambio en los individuos con curvas de función bajas se encuentran antecedentes de emigración, baja escolaridad, ausencia de padres o malos cuidados durante la infancia, bajo estatus social, aislamiento, soledad y baja autoestima respecto de las propias capacidades (Nixon, 1982).

Vemos pues que la activación prepara al organismo para el

afrentamiento de las situaciones evaluadas cognitivamente como nuevas y/o amenazadoras en función de experiencias anteriores. Esto implica atención selectiva, que puede disminuir si la activación es tan intensa como para distraerla.

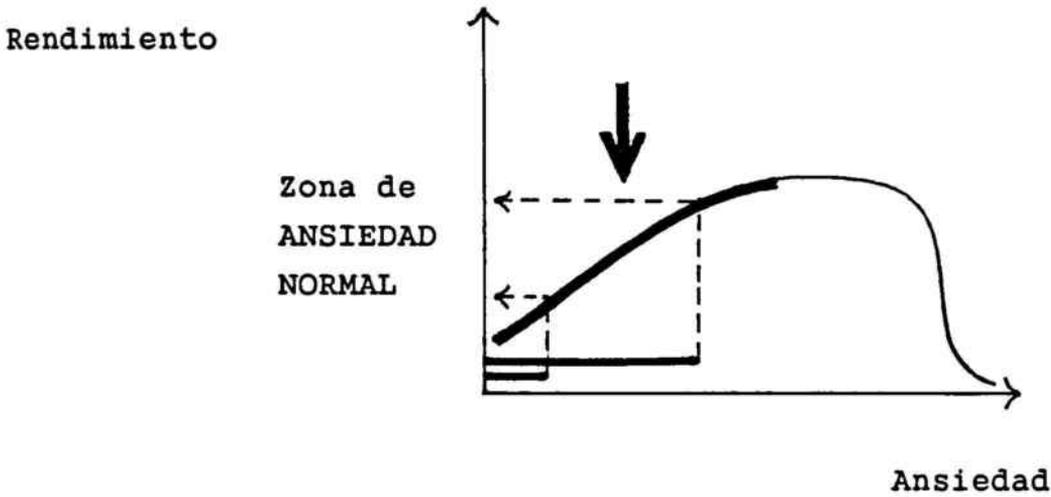
Si la atención selectiva se mantiene como consecuencia de una activación óptima, mejora el rendimiento, se desacelera el ritmo cardíaco, y se excretan catecolaminas, lo que lleva al ajuste emocional y cognitivo. Todas estas funciones emotivo-cognitivo-conductuales, varían en función del grado de activación y presentan forma de U invertida.

Eysenck (1982) presenta unas curvas análogas:

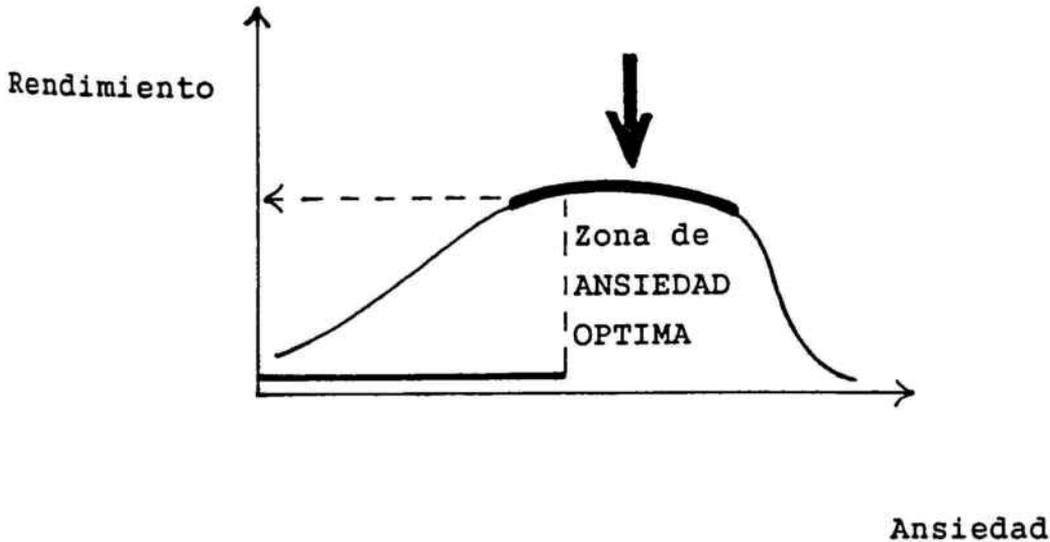


Vemos pues que una cierta cantidad de ansiedad (normal) es deseable y necesaria para la realización de una tarea, para resolver un problema o para conseguir una acción eficaz. Existe además una relación entre nivel de ansiedad (nivel de motivación) y rendimiento (desarrollo de la función o tarea), puesta en marcha por lo tanto, de forma adecuada, de los mecanismos físicos y psicológicos de resolución de problemas. Esta relación viene expresada por una curva en forma de U invertida (tal y como se ve en los gráficos que siguen). Hay una primera parte

de la curva en la que se da una relación proporcional entre ansiedad y rendimiento, es decir en donde aumentos de la ansiedad ante determinado problema (motivación) aumentan también, de forma deseable, la eficacia.

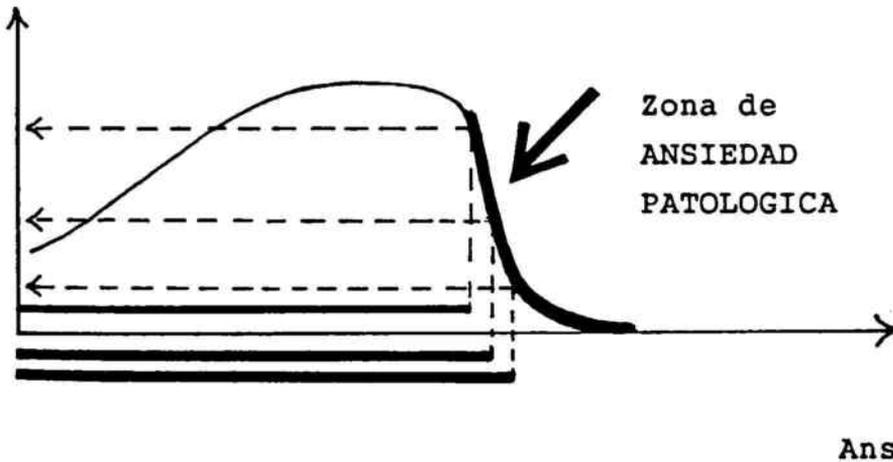


Unos óptimos de esa relación, en donde con incrementos de ansiedad normal o motivación, se llega a un óptimo de relación ansiedad-rendimiento en la que hay un máximo de rendimiento.



Y seguidamente, la relación se invierte rápidamente de tal forma que mínimos aumentos de ansiedad ya no facilitan la consecución del problema sino que interfieren, disminuyen e incluso bloquean tal posibilidad, en donde a partir del óptimo, mínimos aumentos de la ansiedad generan una disminución rápida del rendimiento, pudiéndose llegar a unos rendimientos casi nulos.

Rendimiento



Ansiedad

En el capítulo 8, Discusión, podremos ver la importancia de detectar aquellos sujetos que se hallan en esta zona, pues la ansiedad patológica se corresponde con la disminución del rendimiento.

PARTE SEGUNDA
ESTUDIO EMPIRICO

5.- OBJETIVOS E HIPOTESIS

El propósito básico de esta parte del trabajo consiste en demostrar que la ansiedad-estrés es medible y por tanto comparable. Dada su relación con el rendimiento, nos interesará ver las diferencias tanto entre grupos como individuales.

Así, trataremos de ver los distintos grados de diferencias tanto a nivel individual como entre estudiantes y ejecutivos.

Para ello trataremos de analizar la información descriptiva suministrada por la encuesta (Cuestionario de datos personales), así como los resultados de los restantes cuestionarios aplicados (ver Anexo).

En concreto analizaremos porcentajes, medias, desviaciones típicas, varianzas y contrastes de varianza.

También se intentará analizar las correlaciones halladas entre las diferentes escalas de los cuestionarios y haremos referencia a la problemática surgida con el Análisis de Regresión.

Finalmente estudiaremos aquellos casos que se situarían fuera de una relativa normalidad.

Dado que en el capítulo 1, Introducción, expusimos las hipótesis correspondientes a la parte teórica, aquí relacionamos a continuación las relativas a la parte empírica.

Hipótesis 1: respecto al cuestionario de datos personales, hipotetizamos que la autovaloración del nivel de ansiedad-estrés laboral será más elevada que el correspondiente nivel familiar y social.

Hipótesis 2: respecto a la Búsqueda de ayuda, esperamos encontrar, de acuerdo con Gurin, Veroff y Feld (1960) un porcentaje relativamente muy bajo de sujetos con problemas psicológicos que acuden al psicólogo y/o psiquiatra.

Hipótesis 3: esperamos constatar un exceso de medicación ansiolítica.

Hipótesis 4: se espera un grado similar de ansiedad-estrés percibidos respecto de las personas que componen el propio grupo.

Hipótesis 5: respecto de los ejecutivos, es esperable hallar sensaciones subjetivas respecto a las reuniones de trabajo como: tensión, bloqueo, preocupación, juicio, contrariedad y enojo, relativamente importantes.

Hipótesis 6: acerca de la atribución del resultado de la reunión, parece razonable prever una marcada incidencia de la importancia de la misma así como del esfuerzo personal, en los ejecutivos.

Hipótesis 7: respecto a los distintos grupos de estudiantes de segundo curso, no se esperan encontrar diferencias significativas.

Hipótesis 8: respecto a los estudiantes de cuarto curso de económicas se esperan mínimas diferencias respecto a los anteriores.

Hipótesis 9: en cambio se hipotetiza la existencia de diferencias significativas entre el grupo de ejecutivos y el de los estudiantes.

Hipótesis 10: en cuanto a las diferencias respecto de la variable sexo, de acuerdo a la bibliografía existente, se esperan hallar diferencias significativas en aquellas escalas que implican quejas somáticas, inestabilidad emocional y patrón A.

Hipótesis 11: esperamos encontrar correlaciones positivas entre distintas escalas, tales como STAIE y EPQA-N, STAIR y EQPA-N, JAS-A, JAS-S y JAS-J.

Hipótesis 12: respecto a aquellos sujetos con puntuaciones extremas y, de acuerdo con los autores relacionados en Hipótesis 2, esperamos encontrar un importante porcentaje de personas con elevada probabilidad de haber experimentado en algún momento la necesidad de ayuda por algún problema emocional personal.

6.- METODO

Se trata de un estudio no propiamente experimental ya que no se dan las características de rigurosa aleatorización y control de las variables, sino más bien un trabajo observacional científico.

Podemos considerarlo de metodología selectiva, en el sentido de que se caracteriza porque los sujetos son seleccionados por cumplir o no unas características determinadas.

Se trata de una metodología fundamentalmente de encuesta, con diseño de comparación de grupos de tipo transversal, dado que han sido examinados en un momento dado.

6.1.- MUESTRA

6.1.1.- Sujetos

La muestra consta de 642 sujetos, de los cuales 582 son estudiantes universitarios y 60 a los que llamaremos ejecutivos.

La muestra de los estudiantes universitarios consta de: 498 estudiantes de 2o. curso y un grupo, que consideraremos de control, de 4o. curso formado por 84 sujetos.

Dentro de los estudiantes de 2o. curso, tenemos 100 de la Facultad de Ciencias Económicas, 278 de la de Medicina y 120 de la de Psicología.

Los estudiantes de 4o. curso, pertenecen todos a la Facultad de Ciencias Económicas.

6.1.2.- Distribución

En las siguientes tablas se describe la distribución por sexos y edades:

Grupos	Mujeres			Hombres		
	No. Suj.	Media Edad	Desv. Típ. Edad	No. Suj.	Med. Edad	Desv. Típ. Edad
EC.2o	53	19,81	2,22	47	20,23	2,04
EC.4o	41	22,85	1,99	43	22,67	1,71
MED.2o.	133	19,6	1,4	145	20,7	2,7
PSC.2o.	83	19,8	1,8	37	21,57	2,2
EJEC.	19	28,15	5,11	41	37,34	15,93

6.1.3.- Descripción

La muestra consta de 100 estudiantes, de 2o. curso de Ciencias Económicas, presentados a examen de Introducción a la Contabilidad, todos pertenecen al grupo diurno, en adelante Grupo 1. Se escogió esta asignatura por pertenecer al Departamento del Director de la Tesis y ser más accesible. Se escogieron las aulas al azar. Los sujetos estaban repartidos en las aulas aleatoriamente y luego fueron buscados en las listas generales de matriculados, para el seguimiento posterior.

Otros 84 estudiantes, de 4o. curso de Ciencias Económicas, presentados a examen de Contabilidad de Costes, todos pertenecientes al grupo diurno, en adelante Grupo 2. Se escogió esta asignatura por el mismo motivo que la anterior. Se escogieron las aulas al azar. Los sujetos estaban repartidos en las aulas aleatoriamente y luego fueron buscados en las listas generales de matriculados para el seguimiento posterior.

Otros 278 estudiantes, de 2o. curso de Medicina presentados a examen de Psicología Médica, todos pertenecen al grupo diurno,

en adelante Grupo 3.

Se escogió la asignatura por ser impartida por tres profesores que están efectuando investigaciones sobre el estrés.

La inclusión fue intencional e incluyó a todos los alumnos de estos profesores.

Otros 120 estudiantes, de 2o. curso de Psicología, presentados a examen de Psicometría. Todos pertenecientes al grupo diurno, en adelante Grupo 4.

Se escogió esta asignatura por ser impartida por dos profesores que están investigando sobre estrés.

La inclusión fue intencional e incluyó a todos los alumnos de estos profesores.

Finalmente incluye 60 individuos a los que denominaremos ejecutivos, en adelante Grupo 5, procedentes de cuatro fuentes: Escuela de Alta Dirección y Administración de Empresas (E.A.D.A.), Escuela de Administración de Empresas (E.A.E.) y Escuela de Mandos Intermedios (E.M.I.) y Quinta de Salut L'Aliança, mutualidad de Previsión Social.

Las escuelas se estimaron representativas dentro de las enseñanzas empresariales no universitarias en Barcelona, de grado reconocido como medio-alto, con una antigüedad de funcionamiento de 33, 32 y 31 años respectivamente.

Se escogieron estas escuelas por la facilidad de acceso e incluir personas que podemos calificar de ejecutivos, al tiempo que estudian, pues todos los individuos cursan estudios nocturnos y trabajan en jornada laboral normal con cargos medios-altos.

Las aulas se incluyeron intencionalmente en función de la disponibilidad de horarios lectivos y afinidad de materias.

La Quinta de Salut L'Aliança, fue fundada en 1904, y posee diversos centros en diversos puntos de Catalunya. Los ejecutivos proceden de Barcelona y otras localidades de Catalunya, con cargos medios-altos en la empresa.

Se incluyó esta empresa por la facilidad de acceso y por incluir ejecutivos de diversas localidades.

Dado que no tuvimos facilidad de acceso a una muestra mayor, consideramos a todos los ejecutivos dentro de un único grupo, a fin de posibilitar su tratamiento estadístico. Por este mismo motivo no nos ha sido posible efectuar, como era nuestra intención, comparaciones entre los cuatro centros, dado que el tamaño de la muestra impide extraer conclusiones significativas.

6.2.- MATERIAL

Dado que pretendemos medir el grado de ansiedad - estrés así como variables asociadas, hemos seleccionado una batería de tests psicológicos de amplia validación en nuestro medio, compuesta de los siguientes cuestionarios, una copia de los cuales se incluye en el apartado 11 como ANEXOS:

1. Cuestionario de datos personales y laborales, (diseñado ad hoc para la presente investigación).
2. STAI, State-Trait Anxiety Inventory (cuestionario de ansiedad de Estado-Rasgo) de Spielberger et al. (1972) publicado por TEA.
3. WCQ, Ways of Coping Questionnaire (Cuestionario de Estrategias de Afrontamiento) (Lazarus y Folkman, 1988).
4. Listado de Síntomas, creado ad hoc para una investigación sobre estrés y afrontamiento a un examen académico, por De Pablo y Rusiñol (1989).
5. JAS, Jenkins Activity Survey (Inventario de Actividad de Jenkins) (Jenkins, 1979).
6. EPQ-A, Eysenck Personality Questionnaire for Adults, (Cuestionario de Personalidad de Eysenck para Adultos) (Eysenck, 1985).
7. GHQ. General Health Questionnaire (Cuestionario de Salud General) (Goldberg, 1985).

8. Escala de acontecimientos vitales de Holmes y Rahe (1967), (adaptado por González de Rivera y Morera, 1983).

A continuación pasamos a detallar la descripción y objetivos de cada uno de ellos.

1. CUESTIONARIO DE DATOS PERSONALES Y PROFESIONALES

Pretende recoger información biográfica, entre la que nos interesa especialmente la edad, (para ver su influencia en relación con el nivel de ansiedad y el trabajo), y el sexo, pues la práctica totalidad de investigaciones señalan diferencias significativas en determinados rasgos de personalidad, en función del sexo.

También información sobre la búsqueda de ayuda, por la importancia del tema, tal y como exponemos en apartado 4.5 correspondiente a prevención y también los apoyos con que cuentan los sujetos, lo que es un importante elemento para el pronóstico.

Por otra parte pretendemos conocer cual es la percepción relativa de la importancia de tres tipos básicos comunes de estrés: laboral, familiar y social, máxime considerando que los estudiantes no trabajan.

Análogamente la comparación subjetiva con los compañeros. La medicación nos parece también un tema de interés.

El resto de ítems estaba pensado más específicamente para los ejecutivos, por ejemplo en las preguntas sobre el resultado de la reunión, en relación al locus de control, mencionado en el punto 4.3.1., pero no profundizamos en ellos dado que el tamaño de la muestra no permite extraer conclusiones mínimamente generalizables.

2. STAI

Una primera versión del Cuestionario de Ansiedad Estado-Rasgo (STAI) está descrita y evaluada en Levitt, (1967).

El cuestionario STAI comprende escalas separadas de autoevaluación que miden dos conceptos independientes de la ansiedad: como estado (E) y como rasgo (R). Aunque originalmente fue ideado como instrumento para investigar los fenómenos de la ansiedad en adultos "normales" el STAI ha mostrado ser útil para medir ambos conceptos tanto en escolares como en pacientes de diferentes grupos clínicos. La ansiedad Estado (A/E) está conceptualizada como un estado o condición emocional transitoria del organismo humano, que se caracteriza por sentimientos subjetivos, conscientemente percibidos de tensión y aprensión, así como de una hiperactividad del sistema nervioso autónomo. Puede variar en el tiempo y fluctuar en intensidad.

La ansiedad Rasgo (A/R) señala una relativamente estable propensión ansiosa por la que difieren los sujetos en su tendencia a percibir las situaciones como amenazadoras y a elevar, consecuentemente la ansiedad Estado (A/E).

La ansiedad Estado (A/E) es una manifestación, en un determinado momento y con un grado de intensidad, de un proceso o de una reacción; mientras que la ansiedad rasgo indica diferencias de fuerzas en una disposición latente para manifestar un determinado tipo de reacción.

La construcción del STAI comenzó en 1964, con la finalidad de desarrollar una única escala que permitiera medidas objetivas de autoevaluación de la ansiedad tanto de estado como de rasgo. Como la mayoría de las escalas de ansiedad existentes medían el rasgo, se realizó un STAI único que podía medir ambas variables.

La subescala E (A/E) consta de 20 ítems con los que el sujeto puede describir como se siente "en un momento particular", es decir, ahora mismo. La subescala R (A/R) también consta de 20 ítems, donde el sujeto puede mostrar como se siente "en general". Las características esenciales evaluadas por A/E incluyen sentimientos de tensión,

nerviosismo, preocupación, aprensión.

3. WCQ

The Ways of Coping Questionnaire (Lazarus, 1988) es el último desarrollo de la Teoría cognitiva del Afrontamiento. Los primeros trabajos para el desarrollo de este cuestionario tuvieron lugar en el inicio de los años ochenta.

En un primer momento se medían las estrategias de afrontamiento a las distintas situaciones de la vida en función de si estas se centraban en la modificación o control de las emociones o bien si se centraban en el problema, es decir, en conductas dirigidas al problema.

El cuestionario de estilos de Afrontamiento permite obtener puntuaciones en ocho escalas distintas:

- Confrontación (o lucha)
- Distanciamiento
- Autocontrol
- Búsqueda de soporte (apoyo) social
- Aceptación de responsabilidad
- Evitación
- Planificación de soluciones
- Reevaluación positiva

4. LISTADO DE SINTOMAS

Esta escala intenta medir el estado físico (síntomas que presenta el sujeto) en un plazo de tiempo que se indica a los sujetos según criterio del investigador.

Se presentan 25 síntomas diferentes, que pueden ser concretados en determinadas zonas del cuerpo: extremidades, cabeza, pecho, corazón, abdomen, estómago, pulmones; siendo los síntomas: calambres, dificultad para respirar, vértigo, pinchazos, sudoración, opresión en el pecho, do-

lor abdominal, palpitaciones, hormigueos, náuseas, diarrea, picores, temblor, pesadillas. Y otros que se podrían clasificar como estados emocionales: inquietud, frustraciones, miedo, cansancio, tristeza, angustia, irritabilidad, ansiedad, enfado.

Y una última propuesta (ítem 26) para anotar cualquier otro síntoma que padezca el sujeto y no se halle en la lista anterior.

Esta escala es útil, en el sentido de que ha agrupado todos aquellos síntomas psicósomáticos más probables que se den en un cuadro de ansiedad o estrés.

5. JAS

El inventario para la medición de Actividad de Jenkins, formula preguntas sobre aspectos de la conducta que ayudan a establecer un diagnóstico médico y permiten obtener puntuación en cuatro escalas:

- JAS-A: Actividad General, cuya elevada puntuación indicaría la existencia de un Patrón A de conducta, ampliamente descrito en el apartado 4.3.1.

- JAS-S: Rapidez / Impaciencia, donde altos puntajes revelan un estilo de conducta de la persona tipo A, tendiendo, por ejemplo, a comer muy rápidamente y a mostrar su impaciencia en su conversación con los otros.

- JAS-J: Implicación en el trabajo. Este factor expresa el grado de dedicación a la actividad profesional.

- JAS-H: Hostilidad. Si bien este factor incluye percepciones sobre sí mismo como seriedad y competitividad, es decir, indicador de un esfuerzo mayor que en otras personas dirigido al exterior, debe tenerse en cuenta que altas puntuaciones denotarían una cierta actitud hostil.

6. EPQ-A

El EPQ-A (Eysenck Personality Questionnaire for Adults), es un desarrollo de varios cuestionarios de personalidad anteriores. El primero fue el Mansley Medical Questionnaire (Eysenck, 1952) con 40 elementos que medían Neuroticismo o Emocionalidad (N). A este siguió el MPI (Mansley Personality Inventory, Eysenck, 1959) que contenía dos escalas para medir Neuroticismo (N) y Extraversión-introversión (E).

El 1952, Eysenck apuntó la hipótesis de que podía postularse una tercera dimensión principal de la personalidad, que era independiente de N y E. Esta dimensión se denominó "psicoticismo" (P). A efectos prácticos a la hora de interpretar los tests a los sujetos, se ha utilizado la palabra dureza en lugar del término psiquiátrico "psicoticismo".

Este cuestionario permite medir la personalidad en base a las 4 escalas siguientes:

Escala N

Se define el sujeto con una puntuación alta en N, como típicamente ansioso, preocupado, con cambios de humor y frecuentemente deprimido; probablemente duerme mal y se queja de diferentes desórdenes psicósomáticos, es exageradamente emotivo, presenta reacciones muy fuertes a todo tipo de estímulos y le cuesta volver a la normalidad después de cada experiencia que provoca una alteración emocional.

Cuando esta puntuación se combina con la extraversión es probable que el sujeto se muestre quisquilloso e inquieto, excitable, e incluso, agresivo; todo se puede resumir en el concepto de "preocupación constante acerca de las cosas junto a una reacción emocional de ansiedad a causa de sus pensamientos". El sujeto estable tiende a responder emo-

cionalmente sólo con un tono bajo, débil y vuelve a su estado habitual rápidamente después de una elevación emocional, normalmente es equilibrado, calmoso, controlado, despreocupado.

Escala E

El extrovertido típico es sociable, le gustan las fiestas, tiene muchos amigos, necesita tener a alguien con quien hablar y no le gusta leer o estudiar en solitario; anhela la excitación, se arriesga frecuentemente, se mete en todo, actúa por razones del momento y generalmente es un individuo impulsivo; le gustan las bromas, siempre tiene una respuesta a punto y generalmente le encanta el cambio, es despreocupado, de fácil cambio, optimista y su lema es: "diviértete y se feliz". Prefiere estar moviéndose y haciendo cosas, tiende a ser agresivo y se enfada rápidamente; a la vez que sus sentimientos no se mantienen bajo un fuerte control, no es siempre una persona en quien poner confianza.

El introvertido típico es un individuo tranquilo, retraído, introspectivo, más amigo de libros que de personas; es reservado y se muestra distante excepto con los amigos íntimos, suele ser previsor y desconfía de los impulsos del momento, no le gusta la diversión, considera seriamente los asuntos cotidianos y disfruta de un modo de vida ordenado; controla cuidadosamente sus sentimientos, raras veces se comporta de una manera agresiva y no se enfada con facilidad, se puede confiar en él, es algo pesimista y tiene en gran estima las normas éticas.

Escala P

En la variable P, el sujeto con puntuación alta se puede describir como solitario, despreocupado de las personas, crea problemas a los demás y no compagina con los otros fácilmente, puede ser cruel, inhumano e insensible y tener falta de sentimientos y empatía, se muestra hostil y agre-

sivo incluso con los más íntimos y las personas amadas. Tiene una cierta inclinación por cosas raras y extravagantes; desprecia el peligro, le gusta burlarse de los demás y ponerles de mal humor.

Los términos psiquiátricos que parecen asimilarse a este tipo de conducta son: "esquizoide", "psicopático", "personalidad asocial o antisocial" o con "problemas conductuales".

El cuestionario en su totalidad, es aplicable a conductas normales. La conducta puede llegar a ser patológica sólo en casos extremos.

Escala S

La escala original L intenta medir la tendencia al disimulo de algunos sujetos, para presentar un "buen aspecto". El polo opuesto es la escala S (la no disimulación), la sinceridad.

7. GHQ

El GHQ ha demostrado ser el mejor instrumento para detectar posibles "casos" psiquiátricos, sobretodo "menores" entre los enfermos que acuden al médico general o incluso entre la población. Se refiere, fundamentalmente a trastornos afectivo emocionales, angustia general y/o depresión, y pretende agrupar el mínimo común múltiplo de ítems o síntomas que mejor discriminen entre quienes subjetivamente se encuentren bien y aquellos otros que tienen malestar psíquico significativo.

En este test se pide al sujeto que conteste las preguntas teniendo en cuenta si ha tenido molestias o trastornos y cómo ha estado de salud últimamente, sin que tenga en cuenta el pasado remoto, sino los problemas recientes y actuales.

Permite obtener puntuación en cuatro escalas distintas, más una total.

- GHQ-A: Síntomas somáticos de origen psicológico
- GHQ-B: Angustia o ansiedad
- GHQ-C: Disfunción social (entendida en actividades diarias)
- GHQ-D: Depresión
- GHQ-T: Puntuación total

8. ESCALA DE ACONTECIMIENTOS VITALES

Dado que hay constancia de los efectos negativos de las adversidades y amenazas a lo largo de la vida, se han estudiado empíricamente los acontecimientos vitales estresantes.

La primera evaluación fue la de Holmes y Rahe (1967) y consistió en pedir a una amplia población de sujetos que atribuyesen valor estresante a una serie de acontecimientos generalmente aceptados como agentes de cambio biográfico. Dado que el matrimonio exige readaptaciones notables tanto en la esfera íntima como en la socioeconómica se pensó que podría ser un buen punto de referencia y se le otorgó un valor inicial de 50. Los sujetos tenían que puntuar los acontecimientos acaecidos en el último año por encima o por debajo de este valor, en función del impacto que les había producido y la readaptación que había exigido. Así se construyó la Escala de Reajuste Social (SRRS) a partir de la que se confeccionó la Escala de Acontecimientos Vitales (Schedule of Recent Experiences), SRE, de Holmes y Rahe.

De los diez acontecimientos vitales más estresantes, cinco se relacionan con la vida sentimental (muerte del cónyuge, divorcio, separación, matrimonio y reconciliación conyugal) lo que plantea no pocos problemas de evaluación ya que se trata de eventos de valoración sumamente subjetiva y variable. Si el concepto de estrés se entiende como proceso vinculado a las cogniciones que del entorno efec-

túa el sujeto, los acontecimientos serán traumáticos en función de tales cogniciones individuales.

Los eventos no son conceptualizados por igual: así mientras para algunos individuos unas vacaciones pueden ser fatales, para otros un divorcio puede ser liberador de tensiones.

Por otro lado, hay acontecimientos dependientes de problemas personales previos.

Para tratar de obviar estas fuentes de error, Rahe et al. (1974) calcularon las LCU (unidades de cambio vital), tratando de cuantificar el peso de los eventos mediante la fórmula:

$$LCU = \frac{f \times SRRS}{t}$$

en la que :

f = frecuencia del acontecimiento

SRRS = peso del evento en la escala

t = unidad temporal

Según la cual se entiende por crisis vital toda serie de cambios cuya agregación supere las 150 unidades. Mediante estudios empíricos llegaron a establecer, en función de la puntuación, diferentes grados de riesgo de enfermedad: grupo de alto riesgo para puntajes superiores a las 300 LCU (había en él un 49 % de sujetos con alguna enfermedad), el grupo de riesgo medio, 200 a 299 LCU (con un 25 % de sujetos con trastornos) y el grupo de bajo riesgo, entre 140 - 199 LCU (en el que se daba un 9 % de sujetos enfermos) (Rahe, 1976). En el capítulo 7 usaremos estos datos.

Nosotros hemos utilizado la baremación de González de Rivera y

Morera (1983), última efectuada en España, (la de Celdrán es de 1970) con población canaria, que pese a los problemas transculturales y socioeconómicos (Valdés y De Flores, 1985), es la mejor que poseemos.

6.3.- PROCEDIMIENTO

6.3.1.- Aplicación de los cuestionarios

La pasación fue voluntaria.

Todos los sujetos contestaron los cuestionarios 1 a 8, excepto los estudiantes de Medicina y Psicología a los que no se les aplicaron el 1 ni el 8.

Se les concedió un plazo de aproximadamente 15 días para contestar.

Además de estos cuestionarios, a los estudiantes se les aplicó:

- STAI-E
- Listado de Síntomas

inmediatamente antes del examen.

A la entrega de los cuestionarios se explicaron brevemente el objetivo de la investigación y las instrucciones a todos los sujetos.

La entrega de los cuestionarios cumplimentados por parte de los sujetos pudo ser efectuada bien personalmente bien por correo y haciendo constar nombre y dirección o incluyendo una clave.

Se garantizó la confidencialidad de los resultados de las pruebas y se efectuará una devolución de información en forma de un breve informe, resumen de los resultados del sujeto, según modelo incluido en el Anexo.

6.3.2.- Tratamiento estadístico

La información procedente de los distintos resultados de los cuestionarios aplicados, se procesó en un ordenador INVES PC X-30 mediante el paquete estadístico SPSS/PC+ empleando los subprogramas: ONEWAY, FREQUENCIES, CORRELATIONS y REGRESSION.

ONEWAY: Efectúa el análisis de varianza que permite averiguar la existencia o no de diferencias significativas entre distintos grupos.

Posee además una instrucción CONTRAST, que permite la obtención de la magnitud de estas diferencias, es decir de los contrastes.

FREQUENCIES: Suministra información sobre los estadísticos más generalmente empleados: media, mediana, moda, desviación estándar, error estándar, máximos y mínimos, frecuencias y porcentajes, permitiendo la obtención gráfica de histogramas de barras.

CORRELATIONS: Efectúa el cálculo matemático de las correlaciones entre todas aquellas variables que se desea estudiar y ofrece datos a cerca del número de sujetos que interviene en dicha correlación, así como el nivel P de significación estadística.

REGRESSION: Efectúa el cálculo estadístico de regresión, fijando una variable como dependiente y todas las demás como independientes.

7.- RESULTADOS

A continuación resumimos en los siguientes cuadros los datos personales y laborales obtenidos mediante la aplicación del cuestionario No. 1.

Tal como se indicó en los apartados 6.1.2. y 6.1.3., el análisis descriptivo se efectuó considerando los grupo 1, 2 y 5, en función de la variable sexo.

En la exposición de los resultados, expresados en porcentajes, seguiremos el mismo orden en que aparecen en el cuestionario (ver anexo).

No incluimos todas las variables, sino solamente aquellas que nos han parecido de relevante significación. En muchos casos no consideramos datos que sólo afectan a los ejecutivos y que dado el tamaño de la muestra no son suficientemente significativos. En otros casos se ha dado un número de abstenciones que consideramos importante, teniendo en cuenta el hecho anteriormente expuesto.

Apartado A

Edad

Para todos los grupos consideramos suficiente la información incluida dentro del apartado 6.1.2., distribución de la muestra.

Estado civil

Grupos	1		2		5	
	M	H	M	H	M	H
Solteros	100	100	100	100	78,9	30,8
Casados	-	-	-	-	21,1	69,2

Número de Hijos

Grupos	1		2		5	
	M	H	M	H	M	H
0	100	100	100	100	79,0	46,2
1	-	-	-	-	10,5	12,8
2	-	-	-	-	10,5	28,2
3	-	-	-	-	-	10,3
8	-	-	-	-	-	2,5

Apartado B

Sector de la empresa

Sector	Grupo 5	
	M	H
Primario	6,3	17,6
Secundario	56,3	32,4
Terciario	37,4	50

Cargo en la empresa

Cargo	Grupo 5	
	M	H
Mando Int.	61,1	27,8
Jefe Sec.	38,9	61,1
Directivo	-	11,1

Personas a su cargo

Número	Grupo 5	
	M	H
1	79	32,4
2	-	10,8
3	-	5,4
4	5,3	10,8
6	5,3	5,4
7	-	2,7
8	10,4	32,5

Cargo jefe inmediato

Cargo	Grupo 5	
	M	H
Mando Int.	23,4	18,4
Jefe Sec.	37,2	33
Directivo	39,4	48,6

Apartado CAutovaloración del nivel de ansiedad-estrés Laboral, Familiar y Social

En el caso de estrés laboral se les pidió a los alumnos que consideraran el estudio como su trabajo.

Grupos	1		2		5	
	M	H	M	H	M	H
Estrés Laboral						
0	9,4	13,3	7,7	7,3	-	-
1	1,9	2,2	-	2,4	5,3	-
2	3,8	6,7	2,6	7,3	-	-
3	3,8	4,5	2,6	-	-	5,0
4	3,8	8,9	-	7,3	-	5,0
5	3,8	11,1	7,7	22,0	10,5	7,5
6	13,2	13,3	10,3	19,5	15,8	12,5
7	22,6	17,8	17,9	17,1	15,8	27,5
8	37,7	20,0	43,5	14,7	52,6	32,5
9	-	2,2	7,7	2,4	-	10,0
Estrés Familiar						
0	5,6	2,2	2,5	2,4	5,3	2,6
1	11,1	10,9	20,0	4,8	5,3	13,2
2	13,0	17,4	12,5	23,8	10,5	13,2
3	14,8	17,4	12,5	7,1	10,5	7,9
4	14,8	21,7	20,0	16,7	5,3	18,3
5	18,5	10,9	12,5	9,5	26,2	21,1
6	5,6	13,0	5,0	9,5	21,1	10,5
7	7,4	-	5,0	16,7	15,8	-
8	9,2	4,3	10,0	7,1	-	13,2
9	-	2,2	-	2,4	-	-

Grupos	1		2		5	
	M	H	M	H	M	H
0	11,3	2,2	7,5	-	10,5	7,8
1	18,9	13,0	12,5	9,3	21,1	15,4
2	17,0	10,9	7,5	23,3	-	12,8
3	11,3	10,9	15,0	9,3	10,5	12,8
4	5,7	13,0	17,5	11,6	26,3	15,4
5	11,3	23,9	20,0	30,2	10,5	20,5
6	11,3	13,0	10,0	7,0	15,8	5,1
7	7,5	6,6	7,5	2,3	-	5,1
8	3,8	4,3	2,5	7,0	5,3	5,1
9	1,9	2,2	-	-	-	-

Búsqueda de ayuda

Los resultados indican el porcentaje de los sujetos que han contestado afirmativamente a cada supuesto.

Grupos	1		2		5	
	M	H	M	H	M	H
Familiar	59,3	23,9	45,0	21,9	21,1	20,5
Amigo Intimo	63,0	34,8	62,5	44,2	42,2	27,5
Psiquiatra	7,4	4,3	-	-	5,3	12,8
Médico Gral.	22,2	6,5	12,5	4,7	10,5	17,9
Sacerdote	-	2,2	5,0	4,7	-	-
Abogado	-	-	-	-	-	2,6
Otros	5,6	-	8,8	2,4	16,7	2,6

Dentro del apartado "Otros", los sujetos apuntaron:

Farmacéutico 3, Psicólogo 3, Psicoanalista 1, Homeópata 1, Masajista 1, Amigos 1, Indefinidos 1, Estudios 1, y el resto

sin especificar.

Medicación anterior y actual

Aquí se incluyen los porcentajes de respuestas afirmativas, es decir, de sujetos que se han medicado.

Grupos	1		2		5	
	M	H	M	H	M	H
Anterior	27,8	10,9	19,5	2,3	5,3	15,0
Actual	9,3	8,9	12,0	2,3	-	5,1

Apartado D

Grado comparativo percibido de ansiedad-estrés

Los estudiantes lo consideraron respecto a sus compañeros de clase.

Grupos	1		2		5	
	M	H	M	H	M	H
Más	24,1	17,8	27,5	19,4	47,4	48,7
Menos	7,4	26,7	15,0	9,6	21,0	5,1
Igual	68,5	55,5	57,5	71,0	31,6	46,2

Objetivos reunión

Objetivos	Grupo 5	
	M	H
Comerciales	25,0	8,3
Laborales	25,0	8,3
Organizativos	37,5	69,5
Técnicos	12,5	13,9

Personas asistentes

No. Personas	Grupo 5	
	M	H
1 a 5	58,9	50,0
5 a 10	29,4	26,3
> 10	11,7	23,7

Sensación subjetiva respecto a la reunión

Grupo 5	Antes		Durante		Después	
	M	H	M	H	M	H
Tenso						
0	30,0	32,1	25,1	34,6	33,4	37,1
1	30,0	10,7	33,3	10,3	22,2	18,5
2	10,0	7,1	-	-	-	11,1
3	-	3,6	-	6,9	22,2	-
4	-	3,6	8,3	17,2	11,1	18,5
5	-	14,3	33,3	-	-	7,4
6	-	17,9	-	10,3	-	-
7	20,0	3,6	-	13,8	-	3,7
8	10,0	7,1	-	6,9	11,1	3,7
Bloqueado						
0	50,0	42,8	60,0	46,4	55,6	44,4
1	25,1	25,1	10,0	25,0	22,2	33,4
2	8,3	10,7	30,0	-	-	7,4
4	8,3	3,6	-	14,2	-	7,4
5	8,3	7,1	-	3,6	-	3,7
6	-	-	-	3,6	-	-
7	-	3,6	-	3,6	11,1	3,7
8	-	7,1	-	3,6	11,1	-
Preocupado						
0	30,0	16,1	11,1	13,4	36,3	25,0
1	20,0	19,4	33,4	10,0	18,2	25,0
2	20,0	3,2	11,1	3,3	-	3,6
3	-	3,2	11,1	16,7	18,2	14,3
4	10,0	-	-	10,0	-	3,6
5	20,0	25,8	22,2	23,3	-	10,6
6	-	9,7	11,1	20,0	9,1	14,3
7	-	12,9	-	-	-	-
8	-	9,7	-	3,3	18,2	3,6

Grupo 5	Antes		Durante		Después	
Juzgado	M	H	M	H	M	H
0	50,0	42,9	44,5	44,5	50,0	44,5
1	25,0	10,7	11,1	7,4	20,0	11,1
2	12,5	17,9	22,2	3,7	20,0	7,4
3	12,5	7,1	11,1	11,1	-	7,4
4	-	-	-	7,4	-	7,4
5	-	7,1	-	11,1	10,0	3,7
6	-	3,6	11,1	3,7	-	11,1
7	-	-	-	7,4	-	3,7
8	-	10,7	-	3,7	-	3,7
Contrariado						
0	62,5	46,5	66,7	33,4	50,0	44,5
1	37,5	17,9	11,1	25,9	10,0	11,1
2	-	10,7	-	18,5	-	14,8
3	-	10,7	-	-	-	7,4
4	-	7,1	11,1	-	-	-
5	-	7,1	11,1	3,7	30,0	11,1
6	-	-	-	11,1	10,0	3,7
8	-	-	-	7,4	-	7,4
Enojado						
0	75,0	42,8	55,6	44,5	55,6	27,6
1	25,0	14,3	22,2	18,5	22,2	27,6
2	-	21,4	-	3,7	-	7,0
3	-	7,1	-	3,7	-	3,4
4	-	3,6	-	3,7	-	13,8
5	-	3,6	-	11,1	-	3,4
6	-	3,6	11,1	-	-	-
7	-	-	11,1	3,7	-	3,4
8	-	3,6	-	11,1	22,2	13,8

Atribución sobre el resultado de la reunión

Grupo 5	Dependió de la Suerte		Fue Importante		Fue Difícil		Dependió Esfuerzo	
	M	H	M	H	M	H	M	H
0	58,3	46,3	21,4	13,3	7,7	13,8	13,3	17,9
1	8,3	11,5	-	-	-	3,4	13,3	3,7
2	16,7	3,8	-	10,0	7,7	13,8	-	7,1
3	-	19,2	7,2	3,3	7,7	3,4	13,3	7,1
4	-	3,8	-	-	15,3	13,8	13,3	7,1
5	16,7	7,7	28,6	20,0	30,8	13,8	20,0	14,3
6	-	-	21,4	20,0	-	13,8	-	21,4
7	-	-	-	16,7	7,7	6,9	-	7,1
8	-	7,7	21,4	16,7	23,1	17,3	26,8	14,3

A continuación pasamos a relacionar los resultados obtenidos en la aplicación de los cuestionarios 2 a 8, excepto el 3 (WCQ), cuya corrección está pendiente de la validación del cuestionario en nuestro medio, (Rusiñol, 1990) y el 8 que no fue aplicado a los estudiantes de Medicina y Psicología, Grupos 3 y 4.

Tal y como se preveía en el apartado 6.3.2., se realizó un primer análisis de varianza, en adelante AVAR, para ver las diferencias que pudieran hallarse entre los grupos 1, 3 y 4.

Los datos correspondientes se resumen en la tabla de la página siguiente.

En la misma se señalan con asterisco (*) aquellas escalas en las que existen diferencias significativas entre los grupos, siendo la F la de Snedecor $\leq 0,05$ y $F \leq 0,001$ con dos (**).

Con el fin de ver cuales son los grupos entre los que hay mayor diferencia significativa se efectuó posteriormente un análisis de contraste de varianza; aquí el nivel de significación es la T de Student.

Escala	Grupo 1		Grupo 3		Grupo 4		Nivel Sign. F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
STAIE1	22,76	8,38	23,90	10,98	23,79	9,81	0,65
STAIE2	33,47	9,26	33,16	10,43	32,49	10,77	0,71
STAIR	23,71	9,46	21,16	9,71	23,09	9,73	0,10
SINT1	48,90	15,92	42,45	12,39	43,44	10,99	V.N.H.
SINT2	54,34	18,21	45,19	12,14	45,60	14,08	V.N.H.
JAS-A	232,07	70,66	230,00	73,40	232,68	68,71	0,95
JAS-S	175,22	62,21	174,44	68,98	201,65	58,89	0,003 *
JAS-J	203,14	42,62	210,48	30,17	198,30	40,36	0,04 *
JAS-H	103,59	27,85	99,65	22,51	95,31	22,09	0,06
EPQA-N	13,48	6,16	13,15	5,44	14,04	5,19	0,42
EPQA-E	13,38	3,89	13,75	3,89	13,66	4,23	0,74
EPQA-P	2,48	2,02	2,47	2,21	2,60	2,52	0,89
EPQA-S	11,50	3,31	12,15	4,03	13,54	3,81	0,000**
GHQ-A	2,03	2,33	1,48	1,88	2,27	2,36	0,006 *
GHQ-B	2,60	2,38	1,84	2,14	3,11	2,50	0,000**
GHQ-C	1,32	1,71	1,14	1,59	1,31	1,53	0,58
GHQ-D	0,83	1,55	0,45	1,09	0,79	1,41	V.N.H.
GHQ-T	6,84	6,77	4,98	5,49	7,50	6,27	0,001**

Análisis de Contrastes

Contraste Escala	----- Niveles de Significación -----		
	Grupo 1 vs Grupo 3	Grupo 1 vs Grupo 4	Grupo 3 vs Grupo 4
JAS-S	0,926	0,004 *	0,002 *
JAS-J	0,126	0,358	0,013 *
EPQA-S	0,164	0,000 **	0,003 *
GHQ-A	0,034 *	0,406	0,003 *
GHQ-B	0,007 *	0,110	0,000 **
GHQ-T	0,010 *	0,426	0,001 **

Se han señalado asimismo con un * probabilidades de significación $\leq 0,05$ y con dos ** probabilidades $\leq 0,001$. Sin asterisco, las que no presentan diferencias significativas. Los casos marcados con V.N.H. indican la existencia de Varianza no Homogénea. En este caso el programa estadístico de contrastes incluye los valores aproximados correspondientes a la prueba de Student-Fisher, con los grados de libertad corregidos, y da un valor que indica si hay o no diferencia entre grupos.

Contraste Escala	----- Niveles de Significación -----		
	Grupo 1 vs Grupo 3	Grupo 1 vs Grupo 4	Grupo 3 vs Grupo 4
SINT1	0,001 **	0,005 *	0,50
SINT2	0,000 **	0,000 **	0,760
GHQ-D	0,030 *	0,872	0,041 *

Vemos, pues, que existen diferencias pero estimamos son poco relevantes (ver explicación en el capítulo 8, Discusión). Por lo que consideraremos a continuación el conjunto de todos los estudiantes de segundo curso, en adelante Grupo E-2 en comparación con el Grupo 2.

Los datos correspondientes se resumen en la tabla de la página siguiente.

Para el cuestionario 8 de Acontecimientos Vitales de Holmes, la comparación se efectuó exclusivamente entre los estudiantes de segundo curso de Económicas (Grupo 1) y los estudiantes de cuarto curso de la misma Facultad (Grupo 2), dado que no se aplicó a los otros grupos.

Con el fin de aquilatar la magnitud de las diferencias procederemos a efectuar el contraste entre ambos grupos referido a la única escala con diferencia significativa.

El nivel de significación viene dado por la F de Snedecor. Se sigue el mismo criterio en cuanto a la determinación del nivel significativo que es señalado mediante los asteriscos.

Escala	Grupo E-2		Grupo 2		Nivel Sign. F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
STAIE1	23,55	9,92	22,38	10,17	0,93
STAIE2	32,98	10,32	31,65	10,76	0,28
STAIR	22,50	9,68	22,42	10,55	0,95
SINT1	44,60	13,33	35,66	9,77	V.N.H.
SINT2	47,24	14,71	49,96	16,08	0,12
JAS-A	231,37	71,08	219,97	66,70	0,18
JAS-S	182,36	65,19	170,08	62,02	0,12
JAS-J	204,84	37,45	211,57	35,61	0,13
JAS-H	99,61	24,26	99,09	25,91	0,86
EPQA-N	13,47	5,57	12,23	6,03	0,07
EPQA-E	13,63	3,97	13,28	3,72	0,45
EPQA-P	2,51	2,25	2,14	1,65	0,15
EPQA-S	12,34	3,86	10,14	3,80	0,000 **
GHQ-A	1,81	2,15	1,46	2,12	0,17
GHQ-B	2,35	2,35	1,94	2,30	0,14
GHQ-C	1,23	1,60	1,01	1,45	0,25
GHQ-D	0,63	1,30	0,40	1,14	0,13
GHQ-T	6,07	6,12	4,82	5,74	0,08
HOLMES	276,00	166,39	234,21	140,71	0,07

Análisis de contraste

Contraste Escala	Niveles de Significación Grupo E-2 vs Grupo 2
EPQA-S	0,000 **
Para la V.N.H. SINT1	0,000 **

Para los valores próximos al nivel de significación 0,05.

Contraste Escala	Niveles de Significación Grupo E-2 vs Grupo 2
SINT2	0,457
JAS-A	0,110
JAS-S	0,069
JAS-J	0,081
EPQA-N	0,044 *
EPQA-P	0,017 *
GHQ-A	0,057
GHQ-B	0,023 *
GHQ-D	0,042 *
GHQ-T	0,015 *
HOLMES	0,074

Pese a que existen diferencias significativas las consideramos irrelevantes (ver capítulo 8, Discusión) e integramos a todos los estudiantes en un Grupo, en adelante Grupo E, es decir, 1+2+3+4, para comparar con el grupo 5.

Escala	Grupo E		Grupo 5		Nivel Sign. F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
STAIE1	22,96	10,04	21,78	10,70	0,68
STAIR	22,48	9,85	20,52	9,04	0,14
SINT1	42,88	13,19	43,72	13,46	0,64
SINT2	47,64	14,94	36,71	10,85	V.N.H.
JAS-A	229,08	70,29	258,77	59,29	0,001 **
JAS-S	179,88	64,68	218,54	65,71	0,000 **
JAS-J	206,19	37,14	222,01	33,87	0,001 **
JAS-H	99,50	24,57	117,91	26,54	0,000 **

Escala	Grupo E		Grupo 5		Nivel Sign. F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
EPQA-N	13,25	5,66	10,39	5,33	0,000 **
EPQA-E	13,57	3,93	13,26	3,66	0,55
EPQA-P	2,44	2,16	3,24	4,32	0,01 *
EPQA-S	11,96	3,90	10,09	3,69	0,000 **
GHQ-A	1,75	2,14	1,22	1,67	V.N.H.
GHQ-B	2,27	2,34	1,50	1,76	V.N.H.
GHQ-C	1,19	1,58	0,85	1,35	0,11
GHQ-D	0,59	1,28	0,18	0,56	V.N.H.
GHQ-T	5,85	6,07	3,75	3,92	V.N.H.
HOLMES (1)	256,92	156,18	339,29	149,04	0,000 **

(1) En la escala de Holmes dentro del Grupo E, sólo se consideran los estudiantes de Económicas, únicos a quienes se aplicó dicha escala y el Grupo 5.

STAIE-2 no se incluye pues los ejecutivos no realizaron ningún examen o situación evaluativa semejante y, por consiguiente, no se les aplicó dicha escala.

Como antes, efectuaremos los contrastes correspondientes para las varianzas no homogéneas y para los valores próximos al nivel de significación prefijado 0,05.

Contraste Escala	Niveles de Significación Grupo E vs Grupo 5
STAIR	0,178
SINT2	0,000 **
GHQ-A	0,022 *
GHQ-B	0,008 *
GHQ-C	0,150
GHQ-D	0,000 **
GHQ-T	0,000 **

A continuación, pese a que ya hemos visto las similitudes de los estudiantes de segundo curso de Económicas con los de la división de Ciencias de la Salud, vamos a estudiar las posibles diferencias que pudieran existir entre los estudiantes de Económicas y los Ejecutivos (Grupos 1, 2 y 5).

Escala	Grupo 1		Grupo 2		Grupo 5		Nivel Sign. F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
STAIE1	22,76	8,38	22,38	10,17	21,78	10,70	0,540
STAIE2	33,47	9,26	31,65	10,76	-	-	0,240
STAIR	23,71	9,46	22,42	10,55	20,52	9,04	0,060
SINT1	48,90	15,92	35,66	9,77	43,72	13,46	V.N.H.
SINT2	54,34	18,21	49,96	16,08	36,71	10,85	V.N.H.
JAS-A	232,07	70,66	219,97	66,70	258,77	59,29	0,002 *
JAS-S	175,22	62,21	170,08	62,02	218,54	65,71	0,000**
JAS-J	203,14	42,62	211,57	35,61	222,01	33,87	0,010 *
JAS-H	103,59	27,85	99,09	25,91	117,91	26,54	0,000**
EPQA-N	13,48	6,16	12,23	6,03	10,39	5,33	0,006 *
EPQA-E	13,38	3,89	13,28	3,72	13,26	3,66	0,970
EPQA-P	2,48	2,02	2,14	1,65	3,24	4,32	0,050 *
EPQA-S	11,50	3,31	10,14	3,80	10,09	3,69	0,013 *
GHQ-A	2,03	2,33	1,46	2,12	1,22	1,67	0,040 *
GHQ-B	2,60	2,38	1,94	2,30	1,50	1,76	0,008 *
GHQ-C	1,32	1,71	1,01	1,45	0,85	1,35	0,146
GHQ-D	0,83	1,55	0,40	1,14	0,18	0,56	V.N.H.
GHQ-T	6,84	6,77	4,82	5,74	3,75	3,92	V.N.H.
HOLMES	276,00	166,39	234,21	140,71	339,29	149,04	0,000**

La tabla del análisis de contrastes se representa en la página siguiente.

Contraste Escala	----- Niveles de Significación -----		
	Grupo 1 vs Grupo 2	Grupo 1 vs Grupo 5	Grupo 2 vs Grupo 5
JAS-A	0,179	0,008 *	0,000 **
JAS-S	0,554	0,000 **	0,000 **
JAS-J	0,110	0,002 *	0,093
JAS-H	0,244	0,000 **	0,000 **
EPQA-N	0,122	0,001 **	0,058
EPQA-P	0,323	0,041 *	0,004 *
EPQA-S	0,011 *	0,038 *	0,835
GHQ-A	0,060	0,021 *	0,539
GHQ-B	0,037 *	0,004 *	0,338
HOLMES	0,074	0,011 *	0,000 **

Análisis de contraste para la varianza no homogénea.

Contraste Escala	----- Niveles de Significación -----		
	Grupo 1 vs Grupo 2	Grupo 1 vs Grupo 5	Grupo 2 vs Grupo 5
SINT1	0,000 **	0,045 *	0,000 **
SINT2	0,064	0,000 **	0,000 **
GHQ-D	0,028 *	0,000 **	0,146
GHQ-T	0,023 *	0,001 **	0,257

Para valores de significación aproximada a 0,05.

Contraste Escala	----- Niveles de Significación -----		
	Grupo 1 vs Grupo 2	Grupo 1 vs Grupo 5	Grupo 2 vs Grupo 5
STAIR	0,323	0,052	0,357
GHQ-C	0,149	0,087	0,685

Seguidamente procedemos a estudiar las posibles diferencias entre los grupos 1, 2 y 5, en función de la variable sexo, que se recogen en las siguientes tablas:

Escala	Grupo 1				Nivel Sign. F
	Mujeres		Hombres		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
STAIE1	23,02	9,15	22,50	8,72	0,25
STAIE2	33,67	10,04	33,27	9,57	0,22
STAIR	25,01	10,87	22,41	9,04	0,31
SINT1	53,37	15,98	43,85	14,40	0,002 *
SINT2	62,54	17,52	45,08	14,20	0,000 **
JAS-A	245,03	76,53	217,44	60,93	0,05 *
JAS-S	178,94	66,76	171,02	57,08	0,52
JAS-J	203,20	31,63	203,06	52,70	V.N.H.
JAS-H	107,52	26,88	99,14	28,55	0,13
EPQA-N	15,58	5,43	11,10	6,13	0,000 **
EPQA-E	12,81	4,01	14,02	3,70	0,12
EPQA-P	1,79	1,49	3,25	2,25	V.N.H.
EPQA-S	10,60	3,43	12,51	2,88	0,003 *
GHQ-A	3,09	2,50	0,82	1,37	V.N.H.
GHQ-B	3,47	2,34	1,61	2,04	0,000 **
GHQ-C	2,01	1,97	0,53	0,85	V.N.H.
GHQ-D	1,32	1,87	0,27	0,87	V.N.H.
GHQ-T	9,90	6,84	3,38	4,77	V.N.H.
HOLMES	272,49	158,76	279,95	176,24	0,82

Para valores de significación aproximada a 0,05.

Contraste Escala	--- Niveles de Significación ---	
	Grupo 1	Mujeres vs Hombres
JAS-H		0,134
EPQA-E		0,122

Análisis de contraste para la varianza no homogénea.

Contraste Escala	--- Niveles de Significación ---	
	Grupo 1	Mujeres vs Hombres
JAS-J		0,987
EPQA-P		0,000 **
GHQ-A		0,000 **
GHQ-C		0,000 **
GHQ-D		0,000 **
GHQ-T		0,000 **

Escala	Grupo 2				Nivel Sign. F
	Mujeres		Hombres		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
STAIE1	22,93	8,76	21,83	10,32	0,43
STAIE2	32,56	9,26	30,74	9,68	0,21
STAIR	23,17	9,45	21,67	8,51	0,28
SINT1	37,53	11,00	33,88	8,17	0,08
SINT2	55,00	16,01	45,27	14,85	0,005 *
JAS-A	226,53	68,64	213,72	64,99	0,38
JAS-S	179,82	67,24	160,79	55,79	0,16
JAS-J	208,78	37,37	214,23	34,05	0,48
JAS-H	101,09	28,58	97,18	23,25	0,49
EPQA-N	14,17	5,45	10,39	6,04	0,003 *
EPQA-E	13,07	4,06	13,48	3,40	0,61
EPQA-P	1,87	1,24	2,39	1,95	V.N.H.
EPQA-S	9,73	3,54	10,53	4,03	0,33
GHQ-A	2,21	2,39	0,74	1,54	V.N.H.
GHQ-B	2,39	2,39	1,51	2,15	0,80
GHQ-C	1,29	1,70	0,74	1,11	V.N.H.
GHQ-D	0,60	1,41	0,20	0,77	V.N.H.
GHQ-T	6,51	6,46	3,20	4,46	V.N.H.
HOLMES	242,53	136,04	226,27	146,18	0,59

Para valores de significación aproximada a 0,05.

Contraste Escala	--- Niveles de Significación ---	
	Grupo 2	Mujeres vs Hombres
SINT1		0,087
JAS-S		0,161

Análisis de contraste para la varianza no homogénea.

Contraste Escala	--- Niveles de Significación ---	
	Grupo 2	Mujeres vs Hombres
EPQA-P		0,151
GHQ-A		0,001 **
GHQ-C		0,087
GHQ-D		0,114
GHQ-T		0,008 *

Escala	Grupo 5				Nivel Sign. F
	Mujeres		Hombres		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
STAIE1	22,41	10,93	21,15	10,69	0,56
STAIR	21,16	8,33	20,25	9,40	0,72
SINT1	45,27	15,93	43,06	12,44	0,56
SINT2	38,05	12,31	36,15	10,29	0,54
JAS-A	275,33	64,24	251,87	56,25	0,15
JAS-S	221,38	71,25	217,34	64,09	0,82
JAS-J	224,61	29,81	220,93	35,72	0,70
JAS-H	121,22	24,40	116,53	27,54	0,53
EPQA-N	10,72	4,83	10,25	5,58	0,75
EPQA-E	13,83	3,79	13,02	3,62	0,43
EPQA-P	2,66	3,02	3,48	4,77	0,50
EPQA-S	10,94	3,48	9,74	3,76	0,25

Escala	Grupo 5				Nivel Sign. F
	Mujeres		Hombres		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
GHQ-A	2,05	2,07	0,88	1,36	0,01 *
GHQ-B	1,72	1,70	1,41	1,80	0,54
GHQ-C	1,16	1,54	0,72	1,25	0,24
GHQ-D	0,16	0,51	0,18	0,58	0,90
GHQ-T	5,05	3,62	3,20	3,96	0,09
HOLMES	399,11	129,40	314,25	150,93	0,04 *

Para valores de significación aproximada a 0,05.

Contraste Escala	--- Niveles de Significación ---	
	Grupo 5	Mujeres vs Hombres
JAS-A		0,160
GHQ-T		0,094

A continuación, una vez expuestas las diferencias para los diferentes grupos, se relacionan los resultados hallados en las correlaciones entre escalas de los cuestionarios aplicados para el Grupo 5, dentro del cual consideramos agrupados hombres y mujeres dado que el AVAR ha mostrado diferencias significativas prácticamente nulas.

Se considera el nivel de significación para las correlaciones, expresadas a través del coeficiente r de Pearson y su valor correspondiente de probabilidad P extraído de las tablas.

Sólo se relacionan aquellas correlaciones significativas, es decir las que presentan un valor $P \leq 0,05$.

Escala	vs	Escala	r de Pearson	P
STAIE		SINT1	0,38	0,001
STAIE		SINT2	0,31	0,009
STAIE		GHQ-B	0,40	0,001
STAIE		GHQ-C	0,29	0,013
STAIE		GHQ-T	0,37	0,002
STAIR		STAIE	0,63	0,000
STAIR		SINT1	0,63	0,000
STAIR		SINT2	0,50	0,000
STAIR		EPQA-N	0,43	0,000
STAIR		EPQA-P	0,36	0,002
STAIR		EPQA-S	0,22	0,044
STAIR		GHQ-B	0,46	0,000
STAIR		GHQ-C	0,24	0,030
STAIR		GHQ-D	0,40	0,001
STAIR		GHQ-T	0,42	0,000
SINT1		SINT2	0,66	0,000
SINT1		GHQ-A	0,26	0,022
SINT1		GHQ-B	0,38	0,001
SINT1		GHQ-C	0,44	0,000
SINT1		GHQ-D	0,51	0,000
SINT1		GHQ-T	0,51	0,000
SINT2		GHQ-B	0,27	0,022
SINT2		GHQ-C	0,31	0,009
SINT2		GHQ-T	0,30	0,012
JAS-A		EDAD	0,30	0,009
JAS-A		JAS-S	0,48	0,000
JAS-A		JAS-H	0,40	0,001
JAS-A		GHQ-C	- 0,26	0,022
JAS-S		STAIR	0,35	0,003
JAS-S		SINT1	0,42	0,000
JAS-S		SINT2	0,24	0,034
JAS-S		EPQA-N	0,40	0,001

Escala	vs	Escala	r de Pearson	P
JAS-S		EPQA-P	0,29	0,012
JAS-S		EPQA-S	0,25	0,025
JAS-S		GHQ-B	0,24	0,031
JAS-J		SINT2	- 0,23	0,041
JAS-H		EPQA-N	0,25	0,028
EPQA-N		SINT1	0,57	0,001
EPQA-N		SINT2	0,49	0,000
EPQA-N		GHQ-B	0,32	0,006
EPQA-N		GHQ-C	0,27	0,018
EPQA-N		GHQ-T	0,34	0,004
EPQA-N		HOLMES	0,27	0,018
EPQA-P		EPQA-S	0,49	0,000
EPQA-P		GHQ-D	0,43	0,000
EPQA-S		GHQ-D	0,34	0,003
GHQ-A		GHQ-B	0,61	0,000
GHQ-A		GHQ-C	0,33	0,005
GHQ-A		GHQ-T	0,82	0,000
GHQ-B		GHQ-T	0,80	0,000
GHQ-C		GHQ-D	0,44	0,000
GHQ-C		GHQ-T	0,65	0,000
GHQ-C		HOLMES	0,25	0,027
GHQ-D		GHQ-T	0,43	0,000
HOLMES		EDAD	0,29	0,012

Finalmente procedemos a mostrar los resultados hallados en el Análisis de Regresión.

Dicho análisis permite ver en que medida unas determinadas variables pueden ser explicadas por distintas escalas de los cuestionarios.

Escala	Escala	% Varianza Explicada	Nivel F de Significación
Variable Dependiente	Variable Independiente		
STAIE STAIR	STAIR → STAIE	51	0,009
	GHQ-B		
	GHQ-C →	71	0,000
	GHQ-D		
EPQA-N	GHQ-D →	50	0,011
	SINT1		
EPQA-P	HOLMES		
	GHQ-D →	56	0,001
	EPQA-S		
JAS-A	JAS-S →	55	0,002
	JAS-H		
JAS-S	JAS-A →	49	0,013

Este cálculo es muy sensible en relación al número de sujetos interviniente. Para mostrar este punto se repitió el cálculo del Análisis de Regresión, manteniendo como variable dependiente la escala EPQA-N, incluyendo junto con el Grupo 5 los Grupos 1 y 2. Es decir en vez de 60 sujetos entran en el cálculo 244. Se obtuvieron los siguientes resultados:

Escala	Escala	% Varianza Explicada	Nivel F de Significación
Variable Dependiente	Variable Independiente		
EPQA-N	STAIE EPQA-P → SINT2 STAIR	58	0,010

A continuación exponemos la distribución porcentual de los sujetos con puntuaciones que exceden, como mínimo en una desviación típica, a la media baremada a partir de las validaciones que incluyen los manuales de los cuestionarios aplicados.

En el caso del cuestionario de Holmes y Rahe consideraremos significativas puntuaciones a partir de 300 (Rahe, 1976).

Escala	Grupo 1		Grupo 2		Grupo 5	
	M	H	M	H	M	H
STAIE	19,5	16,4	11,6	7,0	16,7	23,8
STAIR	17,3	25,6	11,6	25,6	5,6	18,6
EPQA-N	19,1	19,6	25,6	14,0	5,6	11,6
EPQA-E	25,4	31,2	25,6	20,9	27,8	14,0
EPQA-P	12,5	13,0	4,7	9,3	16,7	16,3
EPQA-S	10,2	30,4	2,3	14,0	5,6	4,7
JAS-A	21,6	11,3	9,3	7,0	17,8	16,3
JAS-S	37,2	19,1	25,6	9,3	38,9	30,2
JAS-J	6,3	7,0	4,7	9,3	5,6	16,3
JAS-H	11,0	5,2	9,3	4,7	27,8	9,3
GHQ-T	43,8	15,6	37,2	9,3	12,2	14,0
HOLMES	45,3	38,3	23,3	18,6	62,7	51,2

Un análisis individual de estos porcentaje ha sido efectuado, hallándose, para el Grupo 5, los siguientes resultados:

No. de escalas alteradas	No. de sujetos	%
0	9	15,0
1	17	28,3
2	15	25,0
3	10	16,6
4	8	13,3
6	1	1,8

8.- DISCUSION

A continuación se expone la discusión de los resultados indicados en el capítulo anterior.

Debe considerarse que el grupo de los ejecutivos, también denominado grupo 5, está integrado por 60 personas, lo que constituye una muestra que, por su tamaño, obliga a considerar los resultados relacionados con este grupo con cierta cautela.

Además de tener en cuenta especialmente las hipótesis indicadas en el capítulo 5, se comentarán otros resultados relacionados. Indicamos entre paréntesis la página en donde se incluyen los resultados referenciados.

Cuestionario de datos personales

Apartado A

Estado civil: podemos calificar los resultados (ver pág. 329) dentro de la normalidad, puesto que todos los estudiantes de económicas manifiestan ser solteros y sin hijos. Los ejecutivos, en cambio, presentan un importante porcentaje de casados, que es algo más del triple en el caso de los hombres respecto de las mujeres.

Número de hijos: asimismo los resultados arrojan una distribución de tipo normal (ver pág. 330).

Apartado B, (ver pág. 330).

Sector de la empresa: constituye una mera orientación de la actividad de la empresa en la que trabajan los ejecutivos.

Personas a su cargo: parece apuntarse una mayor responsabilidad a cargo de los hombres.

Cargo en la empresa: en la mujeres se observa que más de la mitad se encuentran en cargos de mando intermedio, un 40 % son jefe de sección y no hay ningún directivo. En los hombres cerca del 30 % estarían en la primera categoría, el 60 % en la segunda y el 10 % serían directivos.

Lo cual parece confirmar la impresión del apartado anterior.

Cargo jefe inmediato: asimismo apunta clara, si bien levemente, hacia una mayor responsabilidad de los hombres.

Apartado C

Autovaloración del nivel de ansiedad-estrés:

Laboral: es, con diferencia, el más importante en la consideración de los sujetos, respecto de los otros dos (Familiar y Social) (ver pág. 331).

Por sexos, las mujeres puntúan más alto que los hombres, de forma más marcada en los estudiantes de segundo curso de económicas que en los de cuarto, y menos en éstos que en los ejecutivos, en los que las diferencias de sexo parecen atenuarse. De aquí la importancia de la prevención y tratamiento en la empresa.

Familiar: en este apartado no se constatan claras diferencias entre los grupos en relación a la variable sexo, aunque su distribución se asemeja a la curva normal (ver pág. 331), lo que no se da en el apartado anterior.

Social: globalmente parece que la mayoría de los sujetos puntúan en la mitad baja de la escala, atribuyendo pues al componente social un peso significativamente menor que en los dos casos anteriores. Aquí la diferencias respecto a sexo son mínimas en los distintos grupos (ver pág. 332).

En resumen, se confirma la Hipótesis 1 pues la autovaloración de la ansiedad-estrés laboral es, claramente más elevada que la correspondiente familiar y social, tanto en ejecutivos como estudiantes.

Búsqueda de ayuda:

Se confirma la Hipótesis 2 pues los individuos que han percibido necesidad de ayuda por problemas emocionales han acudido mayoritariamente a los "Amigos Intimos" en todos los casos, en segundo lugar a familiares y en tercer lugar al médico general (o de cabecera). Siendo las otras alternativas francamente menos empleadas (ver pág. 332). Por sexos, las mujeres en los grupos de estudiantes de económicas acuden en busca de ayuda a

familiares y amigos aproximadamente el doble que los hombres, y al médico casi tres veces más. En cambio los porcentajes para mujeres ejecutivas se mantienen en valores similares al de los hombres.

Notemos que para este caso la utilización de profesiones de la psicología estaría de acuerdo con lo expuesto en el apartado 4.5. Prevención. En concreto sólo tres sujetos declaran haber acudido al psicólogo lo que sólo podría explicarse por la falta de información y en relación a la misma por una fe ciega en la medicación y/o al escaso peso social del colectivo profesional de los psicólogos.

Querriamos hacer reflexionar sobre el hecho de que nuestros resultados sean en este aspecto tan parecidos a los de Gurin, Veroff y Feld hace 30 años. En pocas actividades de las personas podemos encontrar una tan escasa correspondencia entre el tema objeto del problema y la persona a quien se acude en busca de ayuda.

Medicación anterior y actual: por sexos, en los grupos de estudiantes de económicas, las mujeres se han medicado anteriormente en un porcentaje significativamente mayor que los hombres, mientras que 'en la actualidad' esta tendencia no se mantiene para el grupo 1. En el grupo de ejecutivos tal tendencia se invierte (ver pág. 333).

Curiosamente se puede observar una marcada propensión general a una mayor medicación anterior respecto a la actual.

Ambos extremos harían pensar en una cierta tendencia a ocultar los problemas y/o a mostrar un presente menos problemático que el pasado, una capacidad de resolución de los problemas.

En una revisión de los protocolos efectuada posteriormente al análisis estadístico notamos en las explicaciones detalladas de los sujetos un muy notable desconocimiento respecto al tipo de medicación tanto pasada como presente, lo que de alguna manera está en consonancia con lo apuntado en el tema de Búsqueda de ayuda. En alguno de los casos se han encontrado sujetos que

manifiestan tomar medicación de la que no conocen ni el nombre ni indican el profesional que la ha prescrito.

La Hipótesis 3 obviamente no ha podido confirmarse dada la dificultad de obtener dicha información, si bien las estadísticas de los laboratorios farmacéuticos no dejan demasiadas dudas al respecto. Además se ha constatado la dudosa adecuación de la medicación.

Apartado D

Grado comparativo percibido de ansiedad-estrés

Respecto a la Hipótesis 4, ha aparecido efectivamente una mayoría de personas con consideración de percepción de ansiedad estrés igual a la del resto de los sujetos de su grupo. Además se ha detectado un importante porcentaje entre el 20 y el 25 % en los estudiantes y en torno al 50 % en los ejecutivos, de personas que se sienten más ansiosos que los sujetos de su grupo, lo cual constituye una diferencia significativa de los ejecutivos (ver pág. 333).

Parece existir una asunción de rol en el sentido de una atribución de la característica de ansiedad-estrés como algo propio de los ejecutivos, es decir, en relación con el mundo laboral.

Objetivos de la reunión: destaca la mayor importancia relativa de los objetivos organizativos. Curiosamente son casi el doble en hombres que en mujeres, en línea con lo apuntado anteriormente (ver pág. 333).

Personas asistentes: parece una descripción razonable de la operativa empresarial de las reuniones (ver pág. 333).

Sensación subjetiva respecto a la reunión: tal parece que los ejecutivos declaran mostrarse menos tensos, bloqueados, juzgados, contrariados y enojados que preocupados. Se diría que existe un cierto temor a mostrar estos sentimientos y en cambio semánticamente, menos inhibición a la hora de mostrar preocupación, lo que se relacionaría con interés por el trabajo. No se aprecia una tendencia clara en las diferencias entre hombres y mujeres, en el grupo 5 de los ejecutivos (ver págs. 334-

335). Curiosamente las mujeres parecen mostrar menos estas características, sobretodo en las puntuaciones medio-altas, que los hombres. Las respuestas a estos adjetivos pueden haberse visto influenciadas por un efecto de disimulo, de un cierto interés en aparentar una mayor firmeza en el caso de las mujeres, lo que es congruente con la literatura consultada.

No ha podido confirmarse pues la Hipótesis 5, en los términos enunciados.

Atribución sobre el resultado de la reunión: respecto de la importancia de la reunión hay una cierta similitud en la atribución que realizan tanto los hombres como las mujeres. En cuanto a la dificultad de la misma se apunta una tendencia en las mujeres en atribuir una relativa mayor dificultad que los hombres. Referente al factor suerte hay una mayoría de sujetos que no estiman dicha intervención, algo más acusada esta opinión, en las mujeres. En relación al esfuerzo, las mujeres parecen más polarizadas en sus opiniones que los hombres. De todas formas, resulta curioso notar que los porcentajes globales del "esfuerzo" no parecen concordar con los de "suerte", pues ambos deberían ser complementarios (ver pág. 336). En vista de estos resultados parecería apropiada la pregunta: ¿si el resultado de la reunión no dependió ni de la suerte ni del esfuerzo, de qué dependió?. Avanzamos la posible respuesta en el sentido de una atribución a terceros, fundamentalmente superiores, en relación con la cuestión del "locus de control externo" (ver apartado 4.3.1.).

Respecto de la Hipótesis 6 podemos decir que se confirma parcialmente.

La Hipótesis 7, que esperaba no hallar diferencias significativas entre los grupos de estudiantes de segundo curso se confirma, aunque es necesario matizar ciertas diferencias halladas respecto a algunas escalas de los distintitos cuestionarios, pero consideradas aisladamente. Ningún cuestionario, con la totalidad de sus escalas ha demostrado diferencias significativas (ver pág. 337).

Las escalas en cuestión son: JAS-S, JAS-J, EPQA-S, GHQ-A, GHQ-B y GHQ-T. Debe considerarse que las dos primeras son secundarias a la escala JAS-A (que no registra diferencias significativas) mientras que GHQ-T es el resumen de las cuatro escalas que componen el cuestionario. EPQA-S es una escala de segundo orden, y expresa la actitud de sinceridad de los sujetos al enfrentarse a la prueba.

Dado que los grupos de segundo curso eran tres, se realizaron los correspondientes análisis de contraste (ver pág. 337) para ver si las diferencias halladas anteriormente se daban entre los tres grupos o sólo entre dos de ellos. El mismo análisis permitió encontrar la significación para aquellas escalas cuyo análisis de varianza fue no homogéneo (V.N.H.).

De dicho análisis ha resultado que ninguna de las diferencias aparece en los tres grupos: para el JAS-S existe diferencia significativa entre el grupo 1 y 4 y entre 3 y 4; para JAS-J sólo hay diferencia entre 3 y 4; para EPQA-S la diferencia se da entre 1 y 4 y entre 3 y 4; para GHQ-A, B y T la diferencia se da entre 1 y 3 y entre 3 y 4. Para el caso de varianza no homogénea, se encontraron diferencias en las escalas SINTOMAS 1 y SINTOMAS 2 entre los grupos 1 y 3 y entre 1 y 4 (ver pág. 338), para el GHQ-D hay diferencias entre los grupos 1 y 3 y entre 3 y 4 (ver pág. 338).

Estos aspectos que acabamos de comentar constituyen una profundización que va más allá del planteamiento inicial de la hipótesis, puesto que si bien se dan estas diferencias entre los grupos, hay que notar que la existencia de varianza no homogénea es indicativa de que el propio grupo puntúa en forma muy dispersa en la escala en cuestión.

La Hipótesis 8, que esperaba encontrar mínimas diferencias entre los estudiantes de segundo y los de cuarto curso se ve confirmada, pues sólo una mínima diferencia afecta a la escala EPQA-S. La escala SINTOMAS 1 que en el AVAR arrojó como resultado una varianza no homogénea, también presenta diferencias

significativas (ver pág. 339).

También, en aras de aquilatar la información, se efectuó el análisis de contraste para valores próximos al nivel de significación establecido (ver pág. 340). Pese a que sí se encontraron diferencias significativas, consideramos que son irrelevantes pues afectan sólo a dos de las cuatro escalas del EPQA y dos de las cuatro del GHQ, dado que GHQ-T es el resumen. Ningún cuestionario globalmente considerado permite establecer diferencias significativas entre los grupos estudiados.

En cambio, la Hipótesis 9 en la que se esperaba hallar diferencias significativas entre los estudiantes y los ejecutivos, se confirma pues además de hallar diferencias significativas en las escalas de Holmes, EPQA-N y EPQA-S, se observan diferencias en las cuatro escalas del cuestionario JAS, lo cual constituye pues una característica diferencial de los ejecutivos.

Respecto del cuestionario JAS que mide el patrón de conducta tipo A, son los ejecutivos quienes obtienen puntuaciones significativamente más elevadas que los estudiantes (ver pág. 340). Para la escala que mide la inestabilidad emocional (EPQA-N) y la que mide el nivel de sinceridad (EPQA-S) las puntuaciones son menores en los ejecutivos que en los estudiantes (ver pág. 341), lo cual es coincidente con la literatura. En la escala Holmes son los ejecutivos quienes tienen puntuaciones claramente más elevadas. Todo lo cual está dentro de la lógica, según veremos en el capítulo siguiente.

Tal y como se ha venido haciendo hasta ahora, también se han realizado los análisis de contrastes para las pruebas con varianza no homogénea y valores próximos al nivel de significación. Del mismo ha resultado que las escalas SINTOMAS 2, GHQ-A, GHQ-B, GHQ-D y GHQ-T tienen diferencias significativas (ver pág. 341).

Al estudiar las diferencias para estudiantes de segundo y cuarto de económicas con los ejecutivos aparecen diferencias significativas en las cuatro escalas del JAS, lo cual concuerda

con lo expresado anteriormente. También hay diferencias en EPQA-N, EPQA-P y EPQA-S, GHQ-A, GHQ-B y Holmes (ver pág. 342). El análisis de contrastes permitió determinar que las diferencias anteriores se concretaban: entre estudiantes (grupo 1 y grupo 2) y los ejecutivos (grupo 5), (ver pág. 343). Dicho análisis ha permitido comprobar que una buena parte de las diferencias no se dan cuando se compara el grupo de cuarto curso con los ejecutivos, lo cual resulta lógico.

El análisis de contraste continúa ofreciendo información adicional, de valor complementario.

La Hipótesis 10, referente a las diferencias respecto a la variable sexo en el grupo 1 se confirma puesto que existen diferencias significativas en SINTOMAS 1 y 2, EPQA-N, GHQ-B, Y JAS-A (ver pág. 344), además de EPQA-S.

Para el Grupo 2 se confirma sólo parcialmente la hipótesis puesto que sólo hay diferencias significativas en SINTOMAS 2 y EPQA-N. Únicamente tras el análisis de contraste aparecen diferencias en GHQ-A y GHQ-T (ver págs. 345 y 346).

Para el grupo 5 prácticamente no se cumpliría la hipótesis pues solamente se ha encontrado diferencia significativa respecto a la escala GHQ-A (la escala Holmes no está incluida en la hipótesis) (ver pág. 346 y 347).

La Hipótesis 11 se confirma plenamente (ver págs. 348 y 349), Todas las escalas que miden aspectos relacionados han mostrado correlaciones positivas. Así por ejemplo para el caso de la ansiedad medida a través del STAIE se han encontrado correlaciones muy altas con las escalas GHQ-B (ansiedad somática $r=0,4$) y el STAIR (ansiedad rasgo $r=0,63$). Para la ansiedad rasgo STAIR con SINTOMAS 1 ($r=0,63$), SINTOMAS 2 ($r=0,5$), EPQA-N ($r=0,43$), GHQ-B ($r=0,46$) y GHQ-T ($r=0,42$).

En los dos casos en que se han hallado correlaciones negativas: JAS-J vs SINTOMAS 2 y JAS-A vs GHQ-C ello es lógico puesto que las escalas enfrentadas tienen cierto grado de incompatibilidad, puesto que es difícil que pueda darse un alto grado de

implicación en el trabajo (JAS-A) junto con un elevado nivel de disfunción social (GHQ-C). De la misma manera no puede darse una elevada implicación en el trabajo (JAS-J) conjuntamente con un elevado malestar físico (SINTOMAS 2).

Respecto del Análisis de Regresión hay que indicar se han obtenido valores normales o esperables de acuerdo con la literatura existente, si bien matizamos que se trata de un cálculo muy sensible al número de sujetos que integran la muestra, tal y como puede comprobarse con el cálculo efectuado para la escala EPQA-N (ver pág. 350).

Finalmente, la Hipótesis 12 se confirma plenamente, pues los sujetos cuyas puntuaciones exceden del margen considerado normal, en tres o más escalas, constituyen más del 30 % para el grupo de los ejecutivos, lo que es superior a lo encontrado por Gurin, Veroff y Feld, 1960 (ver pág. 351).

Considerados globalmente los grupos 1, 2 y 5 el porcentaje de sujetos que presentan puntuaciones que exceden como mínimo una desviación típica a la media baremada, oscila entre 5 y el 62 %, en las escalas consideradas principales (ver pág. 351).

9.- CONCLUSIONES

En la parte teórica esperamos haber mostrado cabalmente el carácter progresivo en el espacio y en el tiempo de la Psicología Económica, ciencia interdisciplinaria en el área social que recoge las interrelaciones entre economía y psicología.

A lo largo de este trabajo hemos podido apreciar, desde el punto de vista tanto teórico como aplicado una clara tendencia, sobre todo después de la segunda guerra mundial, al incremento de tales interrelaciones. Nada parece oponerse a que en el futuro esta tendencia presente el mismo signo e incluso se acentúe.

Dentro de este contexto la auditoría sería un ejemplo más de tal proceso. No vemos que pueda sustraerse a la tendencia general apuntada.

La cooperación de especialistas, el perfeccionamiento de los métodos y técnicas constituirá la plasmación necesaria a tales requerimientos de relación.

La auditoría, por tanto, cada vez más deberá contemplar la realidad global de la empresa, incluyendo el Factor Humano, aspecto de creciente importancia.

La aducida dificultad de tal inclusión se ha basado, frecuentemente, en la imposibilidad de cuantificación de características psicológicas.

Si bien con la consideración que merecen las escalas psicológicas, como hemos visto a menudo de intervalo y ordinales, pensamos que tal postura no puede sostenerse.

Lo cualitativo es todo aquello que no sabemos (todavía) medir. En todo caso, el hecho de que los instrumentos sean más o menos perfeccionables no parece que justifique su no utilización, sino que debería alentar, en todo caso, a su mejora.

Nosotros hemos propuesto, en esta línea, la idea concreta de la realización de una auditoría de Factor Humano integrada dentro de la auditoría global y específicamente un programa de trabajo

cubriendo dieciseis áreas de Factor Humano, incluyendo una escala de medición.

Este es un primer paso al que deberían seguir estudios tendentes a la validación de esta escala.

Estimamos suficientemente contundente la relación entre ansiedad-estrés y rendimiento reflejada en la literatura desde hace aproximadamente un siglo.

La prevención y tratamiento son pues netamente posibles y se materializarán en los informes de devolución de información a remitir a las empresas y a los colaboradores de las mismas.

En el primer caso las empresas accederán a una información global respecto a sus colaboradores, datos susceptibles de ser comparados sectorialmente incluso, en la medida que tales prácticas se extiendan.

En el segundo caso el individuo recibirá información personalizada respecto a sus características y problemáticas psicológicas (en aquellos casos en que se hubieran detectado).

Recuérdese que, tal y como hemos visto en el capítulo anterior, aproximadamente un tercio del grupo de los ejecutivos que constituían nuestra muestra presentaron puntuaciones anómalas, que sugieren problemas psicológicos significativos.

En los estudiante los porcentajes de anomalía son asimismo notables, si bien presumiblemente por razones distintas.

Tanto en ejecutivos como, curiosamente, en estudiantes la autopercepción de ansiedad-estrés laboral es más elevada que las de familiar y social.

Tal parece que en los estudiantes y menos en los ejecutivos se considera a la familia, relativo refugio del estrés laboral. Las respuestas de estos últimos, sin embargo, apuntan al hecho de que tal proposición dista mucho de cumplirse siempre.

Por otro lado hemos podido comprobar que las mujeres ejecutivas participan de un patrón de característica más similar al masculino que el que se da entre los estudiantes, entre los que sí existen diferencias, especialmente en la inestabilidad

emocional y la tendencia a la somatización, lo que parece apuntar hacia el hecho de que el patrón de conducta tipo A es aprendido.

Una de las conclusiones tal vez más contundente, es la existencia de una muy baja relación entre el tipo de problemática psicológica de los individuos y las personas a las que se acude en búsqueda de ayuda. El hecho de que una inmensa mayoría de las personas con problemas psicológicos acuda a familiares y amigos íntimos (tendencia más acentuada en los individuos más jóvenes) es algo que debe tenerse muy en cuenta cara al tratamiento y sobretodo a la prevención.

Resulta alarmante, en esta línea, constatar la pobre información manifestada por los individuos respecto al tipo de medicación seguida, incluso en muchos casos no ha podido constatare quien prescribió tal medicación, lo cual es un claro indicio de automedicación.

Dentro del grupo de los ejecutivos constatamos una significativa mayor percepción de ansiedad-estrés respecto a los sujetos de su grupo, lo que sería un claro indicio de conformidad social, tal parece que dicha situación se traduciría en un índice de estatus sociolaboral: el ejecutivo que se precie debe mostrarse más estresado que sus colegas.

Esto parece congruente con el hecho de que se muestren menos características ansiosas que preocupación por el trabajo.

También con la relativa discrepancia mostrada en las respuestas respecto de la atribución del resultado de la reunión.

Hemos podido hallar diferencias significativas entre los estudiantes y los ejecutivos que afectan, como era de esperar, al patrón A de conducta por un lado y a la inestabilidad emocional y al peso de los acontecimientos vitales.

Estas diferencias se explicarían, entre otras, por la entrada en el mundo laboral, el definitivo abandono de la adolescencia, que en la sociedad y cultura actuales se prolonga considerablemente, y el paso de los años que va acumulando mayor número de experiencias estresantes.

Globalmente considerados, los estudiantes no mostraron significativas diferencias entre sí.

Pese a que la mayoría de los cuestionarios están constituidos por escalas de intervalo el estudio de las correlaciones ha permitido comprobar que distintas características psicológicas pueden ser medibles y apropiadas pues las diferentes escalas que miden aspectos similares, correlacionan positivamente entre sí.

Esperamos que este trabajo suscite nuevas investigaciones fruto de un creciente interés en el estudio y aprovechamiento mutuo de las múltiples interrelaciones existentes entre economía y psicología.

10.- BIBLIOGRAFIA

ABDELKHALIK, A.R. y SOLOMON, I.: "Research Opportunities in Auditing. The 2nd. decade", Journal of Accountancy, 168 (10), 135, 1989.

ABT, Clark C.: Auditoria Social para la Gerencia, Diana, México, 1981.

ADELL RAMON, Ramón: La Auditoría Interna y los Comités de Auditoria como Instrumentos de Control en la Empresa, Tesina dirigida por Ignacio Casanovas Parella, Facultad de Económicas, U. B., 1985.

ALBOU, Paul: "Initiation à la psychologie économique", Bull. de Psychologie, 15 octubre 1962.

ALDOMA LA ROCA, Juan y GARRIGA OBIOLS, J. Miguel: "Trabajos que pueden realizar los auditores", Alta Dirección, 101, 149, 1982.

ALEXANDER, Dale; MONK, J. S. y JONAS, A. P.: "Occupational Stress, Personal Strain, and Coping Among Residents and Faculty Members", Journal of Medical Education, 60, 830-839, 1985.

ALEXANDER, M.O.: "Investments in People", Canadian Chartered Accountant, Jul. 1971.

ALLISON, James: Behavioral Economics, Praeger, New York, 1983.

ALLPORT, Gordon: La Personalidad, Herder, Barcelona, 1966.

ALMELA DIEZ, B.: Control y auditoría internos de la empresa, Consejo General de Colegios de Economistas, Madrid 1988.

ALONSO AMO, Esteban: "Técnicas de grupo y su aplicación en la empresa", Aedipe, 37-44, Dic. 1980.

ALVAREZ LOPEZ, J.: Contabilidad General, José Alvarez, San Sebastián, 1972.

ALVAREZ LOPEZ, J.: Análisis de balances, Donostiarra, San Sebastián, 1976.

AMEISS, Albert P.: "People are Capital Investments at R. G. Barry Corp." Management Accounting, 75, Nov. 1971.

AMEISS, Albert P. y WILLIAMS, D. E.: "Human resource accounting in industry", CA Magazine, 113-118, Ago. 1981.

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION: DSM-III. Manual diagnóstico y estadístico de los Trastornos Mentales, Toray-Masson, Barcelona 1983.

ANDRADE RODRIGUEZ, H. y SANCHEZ GUTIERREZ, S.: "Cultura organizacional y comportamiento no verbal", AEDIPE, 48-57, Sept. 1985.

ANDREWS, K. R.: "Can the Best Corporations Be Made Moral?" Harvard Business Review, 63, May.-Jun. 1973.

ANTOÑANZAS, J. M.: "La nueva situación industrial", AEDIPE, 3-8, dic. 1984.

ANTY, M.: Manual de psiquiatría para uso del equipo auxiliar médico-psicológico, Toray-Masson, Barcelona 1967.

ANZIEU, D. y MARTIN, J. Y.: La dinámica de los grupos pequeños, Kapelusz, Buenos Aires, 1979.

APPLEY, M. H. y TRUMBULL, R. (Eds.). Psychological stress, issues in research, Appleton Century Crofts, New York, 1967.

APPLEY, M. H. y TRUMBULL, R. (Eds.). Dynamics of Stress. Physiological, Psychological and Social perspectives, Plenum Press, New York, 1986.

ARANDA LLAURADO, Francisco: "La Auditoría, instrumento de cambios estructurales", Alta Dirección, 101, 57-63, 1982.

ARENS ALVIN, A.: Auditing: an integrated approach, Prentice-Hall, New York, 1976.

ARKIN, R. M. y DUVAL, S.: "Focus of attention and causal attributions of actors and observers", Journal of Experimental Social Psychology, 11, 427-438, 1975.

ARNARSON, E. D. y SHEFFIELD, B. F.: "The generalization of the effects of EMG and temperature biofeedback procedures in patients suffering from anxiety states", Biofeedback and self-regulation, 5, 357-358, 1980.

ARSUAGA NAVASQUES, Emilio: "El modelo legal francés de balance social". Dirección y Progreso, 42, 54-61, Nov./Dic. 1978.

ARTELLS, J. J.: Perspectiva social de la salut: estructura sanitària, poder polític, prioritats i nivell de salut, I Curs de Salut de la Comunitat, GAPS, Barcelona, 1978-1979.

ASHFORD, Susan J.: "Individual Strategies for Coping with Stress During Organizational Transitions". The Journal of Applied Behavioral Science, 24 (1), 19-36, 1988.

ATKINSON, J. M.: Coping with stress at work: How to stop worrying and start succeeding, Thorsons, Publ. Ltd., Wellingborough, 1988.

AUSTRUY, M. J.: "Méthodes mathématiques et sciences de l'homme" Revue Economique, May. 1961.

AVELLANOSA, I y RODRIGUEZ BARRERO, F.: Estrés. Todo para vencerlo, Sarpe, Madrid, 1988.

AVELLANOSA, I.: Estrés. Normas Definitivas para Derrotarlo, Sarpe, Madrid, 1988.

AVIA, Ma. D.: "Técnicas cognitivas y de autocontrol", en MAYOR, J. Y LABRADOR, F. J.: Manual de modificación de conducta, op. cit.

BAILEY, A. D., et al.: "Auditing artificial intelligence and expert systems. Decision support systems: theory and application", Sciences, 31, 265, 1987.

BAKER, B. C.; COHEN, D. C. y SAUNDERS, J. T.: "Self-directed desensitization for acrophobia", Journ. of Abn. Psych., 11, 79-89, 1973.

BALLESTERO, E.: El balance: una introducción a las finanzas, Alianza, Madrid, 1974.

BALLESTERO, E.: La Nueva Contabilidad, Alianza, Madrid, 1975.

BALLUS, C. et al.: Compendio de Psicofisiología, Círculo Editor Universo, Esplugues de Llobregat, 1977.

BALLUS, C.: Psicobiología, Herder, Barcelona, 1983.

BAMMER, K. y NEWBERRY, B. H.: El Stress y el Cáncer, Herder, Barcelona, 1981.

BANCO DE BILBAO, Balance Social, Madrid, 1978.

BANDURA, A.: Principles of behavior modification, Holt, Rinehart and Winston, New York, 1969.

BANDURA, A.: "Vicarious and self-reinforcement processes", en R. Glasser (Ed.). The nature of reinforcement, Academic Press, New York, 1971.

BANDURA, A.: Teoría del aprendizaje social, Espasa-Calpe, Madrid, 1982.

BANNER, David y BAKER, Geoffrey: "Human Resources Accounting: A Critical View", MSU Business Topics, Otoño, 45, 1973.

BARAN, Paul A. La Economía Política del Crecimiento, Fondo de Cultura Económica, México, 1969.

BARON, Robert, et al.: Psicología: Comprensión de la conducta, Interamericana, México, 1981.

BARONE, David F. et al.: "The Work Stress Inventory, Organizational Stress and Job Risk". Education and Psychological Measurement, 48, 141-154, 1988.

BARRENO VARA, Guillermo: "Notas sobre la IV reunión de estudio de la UEC", Revista Técnica ICJCE, 3, 31-35, 1981.

BAS BERNABEU, Abdón: "Filosofía y metodología de la auditoría", Revista Técnica ICJCE, 15, 9-22, 1987.

BASAGLIA, F.: La Institución negada, Barral, Barcelona, 1972.

BASMAJIAN, J. V.: "Control and training of individual motor units", Science, 20, 662-664, 1963.

BASMAJIAN, J. V.: "Electromyography comes of age", Science, 176, 603-609, 1972.

BASTANTE JIMENEZ, Vicente: "Situación actual de la Normativa Internacional de Auditoría", Revista Técnica ICJCE, 6, 64-65, 1982.

BAUDE, Jules: Técnicas de Censura de Cuentas, Madrid 1961.

BAUDIN, Louis: "Irrationality in Economics" Quat. Journ. of Economics, 1954.

BAUER, R. A.: The Corporate Social Audit, Russell Sage Foundation, New York, 1972.

BAUER, R. A. y FENN, D. H.: "What is a Corporate Social Audit?", Harvard Business Review, 38, Ene.-Feb. 1973.

BAUM, E. y BRADY, K. P.: "A working model for the external audit of instructional programs", Educational Leadership, 43 (5), 80, 1986.

BAUM, M.: "Extinction of avoidance responses through response prevention (flooding)", Psychological Bulletin, 74, 276-284, 1970.

BAYES, R.: Psicología Oncológica, Martínez Roca, Barcelona, 1985.

BECK, A.: "Thinking and depression. I. Idiosyncratic content and cognitive distortions", Archives of General Psychiatry, 9, 324-333, 1963.

BECK, A.: "Cognitive therapy: nature and relation to behavior therapy", en Behav. Ther., 1, 184-200, 1970.

BECK, A.; RUSH, A. J. y NOVACS, M.: Individual treatment manual for cognitive-behavioral psychotherapy for depression, Univ. of Penn. Press, Filadelfia, 1976.

BEECH, H. R. et al.: Tratamiento del estrés: un enfoque comportamental, Alhambra, Madrid, 1986.

BEIMAN, I.; ISRAEL, E. y JOHNSON, J. A.: "During training and post training effects of live and tape extended progressive relaxation, self-relaxation and electromyogram biofeedback", J. of Couns. & Clin. Psych., 46, 314-321, 1978.

BELL, R. H.: "Reflection - your audit - a guide for the perplexed", Academe, 73 (1), Ene.-Feb. 1987.

BEM, D.: "Self-perception theory", en L. BERKOVITZ (Ed.): Advances in experimental social psychology, Academic Press, vol. 6. pgs. 1-62, 1972.

BENDER, P.: Psicología de la comunidad, EEAC, Barcelona, 1976.

BENIGHT, C. C. y KINICKI, A. J.: "Interaction of Type A Behavior and Perceived Controllability of Stressors on Stress Outcomes". Journal of Vocational Behavior, 33, 50-62, 1988.

BENSABAT, S. y SEYLE, H. (Eds.). Stress, Grandes especialistas responden, Mensajero, Bilbao, 1987.

BERMOT-GAUD, Claude: "La gestión de recursos humanos en las empresas de Silicon Valley", AEDIPE, 32-36, Sept. 1984.

BIGLAN, A.; WILLWOCK, C. y WICK, S.: "The feasibility of a computer controlled program for the treatment of test anxiety", Journ. of Behav. Ther. and Exp. Psych., 10, 47-49, 1979.

BLOOM, B. L.: Community mental health: A general introduction, Brooks/Cole, Monterrey, 1984.

BOOTH, A.: "Communication Audits: A U.K. Survey", Information Processing & Management, 22 (1), 79, 1986.

BOOTH, A.: "Communication audits: A U.K. survey", Journal of Documentation, 42 (4), Dic. 1986.

BONASA ROMEO, Ignacio: "La formación sobre seguridad e higiene como deber legal", AEDIPE, 33-37, Sept. 1982.

BOWEN, H. R.: Social Responsibility of the Businessman, New York, Harper & Row, 1953.

BREHM, J. W. y COHEN, A. R.: Explorations in cognitive dissonance, Wiley, New York, 1962.

BROADHURST, P. L.: "The interaction of task difficulty and motivation: The Yerkes Dodson law revived. Acta Psychologica, 16, 321-338, 1959.

BROWN, B.: Stress and the art of the biofeedback, Harper & Row, New York, 1967.

BRUMMET, R. Lee; FLAMHOLTZ, Eric G. and PYLE, William C.: "Human Resource Measurement: A Challenge for Accountants" The Accounting Review, 217-224, Abr. 1968.

BRUNSON, B. I. y MATTHEWS, K. A.: "The Type A Coronary Prone Behavior Pattern and Reactions to Uncontrollable Stress: An Analysis of Performance Strategies, Affect, and Attributions During Failure". Journal of Personality and Social Psychology, 40 (5), 906-918, 1981.

BUDZYNSKI, T. H.: Clinical implications of electromyographic training, en SCHWARTZ y BEATTY (Eds.). Biofeedback: theory and research, op. cit.

BUNGE, M.: La investigación científica, Ariel, Barcelona, 1969.

BURCHFIELD, S. (Ed.). Stress: Psychological and Physiological interactions, Hemisphere Publ. Co., New York, 1985.

BURGUES BOBET, Luis: "Significación de la contabilidad y del auditor en el marco de la creciente responsabilidad social de la empresa", Revista Técnica ICJCE, 1, 5, Ene./Jun., 1977.

BURKE, Ronald J. y WEIR, Tamara.: "Personality, Value, and Behavioral Correlates of the Type A Individuals", Psychological Reports, 46, 171-181, 1980.

BURKE, Ronald J.: "Interpersonal Behavior and Coping Styles of Type A Individuals", Psychological Reports, 51, 971-977, 1982.

BURKE, Ronald J.: "Type A Behavior, Occupational and Life Demands, Satisfaction, and Well-Being". Psychological Reports, 63, 451-458, 1988.

BURNS, D. D. y BECK, A. T.: "Cognitive behavior modification of mood disorders", en FOREYT, J. P. y RATHJEN, D. P. (Eds.). Cognitive Behavior Therapy: Research and applications, Plenum Press, New York, 1978.

BUTCHER, P. y DAVIS, H.: "A Personal Effectiveness and Stress Management Course for Community Health Workers: A pilot Study". Patient Education and Counseling, 12, 13-27, 1988.

BYRNE, Donn: The Attraction Paradigm, Academic Press, New York, 1971.

CAAMAÑO, M.C. et al.: "Paciente coronario agudo. Un programa de educación sanitaria", Rol de Enfermería, 141, May. 1990.

CADDY, G.: "Human Value Model", Management Accounting, 27-30, Abr. 1975.

CADIerno, Moisés y GONZALEZ, M. Luisa: "Los médicos en busca del arca perdida: incentivos", Todo Hospital, 59, 87-91, Sept. 1989.

CAMMANY, R. y ALTARRIBA, F. X.: El Estrés, Guía no. 10, La Vanguardia, Barcelona, 1989.

CAMPBELL, M. E. y HOLLMANN, R. W.: "ABC = Auditing Business Communications", Business Horizons, Sept.-Oct., 1985.

CAMPOS FLORES, Francisco: "Aspectos Históricos, Sociales y Económicos de la Censura de Cuentas", Revista Técnica ICJCE, 65-77, Jul.-Dic. 1974.

CANAL, J. M.: "El departamento de formación en la empresa", AEDIPE, 33-37, Mar. 1981.

CAPALDO, Pellegrino: "Reflexiones sobre la información externa de la empresa", Técnica Contable, 81-88, Mar. 1977; 175-186, May. 1977 y 232-233, Jun. 1977.

CAPARROS, Antonio: Los Paradigmas en Psicología. Sus Alternativas y sus Crisis, Horsori, Barcelona 1980.

CAPELLA, Mariano: "Mito y realidad de la empresa multinacional", discurso de ingreso, Publicaciones de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras de Barcelona, 1978.

CAPLAN, G.: An approach to community mental health, Grune and Stratton, New York, 1961.

CAPLAN, G.: Principios de psiquiatría preventiva, Paidós, Buenos Aires, 1980.

CARBALLO, Roberto: "Comunicación e innovación", Aedipe, 49-53, Jun. 1987.

CARROLL, A. B. y BEILER, G. W.: "Landmarks in the Evolution of the Social Audit", Academy of Management Journal, 596-598, Sept. 1975.

CARSON, J. J. y STEINER, G. A.: Measuring Business's Social Performance: The Corporate Social Audit, Committee for Economic Development, New York 1975.

CASANOVAS PARELLA, Ignacio: Representación contable de flujos económicos y financieros, Premio Prat Gaballí 76, Hispano Europea, Barcelona 1976.

CASANOVAS PARELLA, Ignacio: "Contabilidad multidimensional y aspectos de su auditoría", Revista Técnica ICJCE, 1, 13, Ene.-Jun. 1977.

CASE, Edward J.: "Obtenga un Mayor Rendimiento con sus Recursos Humanos", Contaduría Pública, 30-33, Jun. 1976.

CASTRO NAVARRA, Enrique: "El Control Social de la Auditoría", Revista Técnica ICJCE, 28-33, Jul.-Dic. 1978.

CATALDO, Michael F. y COATES, Thomas J. (Eds.): Health & Industry: A Behavioral Medicine Perspective, John Wiley & Sons, New York, 1986.

CAUTELA, J. R.: "Treatment of compulsive behavior by covert sensitization", Psych. Record, 16, 33-41, 1966.

CAUTELA, J. R.: "Covert sensitization", Psych. Reports, 20, 459-468, 1967.

CERRONI, U.: Metodología y Ciencia Social, Martínez Roca, Barcelona, 1971.

CHAMPAGNE, P. J. y MACAFEE, R. B.: "Labour Relations - Auditing sexual harassment", Personnel Journal, 68 (6), 124, Jun. 1989.

CHENG, Philip: "Time for Social Accounting", Certified Accountant, 285-291, Oct. 1976.

CHOO, Freddie: "Job Stress, Job Performance and Auditor Personality Characteristics", Auditing: A Journal of Practice and Theory, 5 (2), 17, 1986.

CID MONTES, José Ma.: "La productividad en España. Una introducción a su estudio", AEDIPE, 28-36, Dic. 1980.

CLAES, M.: "Le bilan social: Approche et analyse de concept", Revue Belge de la Comptabilité et de l'Informatique, 81-84, Ene.-Mar. 1982.

COLEMAN; VERNON y ROWEN: Adiós al Estrés, Plaza & Janes, Barcelona, 1977.

COMISION DE AUDITORIA OPERACIONAL. "Auditoría Operacional de la Administración de Recursos Humanos", Contaduría Pública, 6-14, Jul. 1977.

COMISION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS: "Europa contra el cáncer", Publicación de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, Ene. 1989.

COMMITTEE ON HUMAN RESOURCE ACCOUNTING: "Report", Accounting Review, 169-185, Supplement 1973.

CONSO, P.: La Gestión Financiera de la Empresa, Hispano Europea, Barcelona, 1973.

COON, Dennis: Introduction to Psychology, West Publishing Co. New York, 1980.

COOPER, C. L. y MARSHALL, J.: "Sources of managerial and white collar stress", en PAYNE, C. L. R. (Ed.). Stress at work, John Wiley & Sons, 1978.

COOPER, C. L.: The executive gypsy: The quality of managerial life, MacMillan Press, London, 1979.

COOPER, C. L. y MELHUIS, H. A.: "Occupational stress and the manager, a longitudinal study", Journal of Occupational Medicine, 1980.

COOPER, C. L.: Estrés y Cáncer, Díaz de Santos, Madrid, 1984.

COOPER, C. L.: "¿Que hay de nuevo sobre el stress?", Aedipe, 19-24, Sep. 1984.

COOPER, C. L. y HENSMAN, R.: "A comparative investigation of executive stress. A 10 Nation study", Stress Medicine, Oct.-Dic., 1985.

COOPER, C. L.: Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud, Organización Mundial de la Salud, 1988.

COOPER, C. L. et al.: Living with stress, Penguin Books, Londres, 1988.

COOPER, D.: Psiquiatría y antipsiquiatría, Paidós, Buenos Aires, 1972.

COOPER, D.: El lenguaje de la locura, Ariel, Barcelona 1979.

COOPER, V. R. V.: Manual of auditing, Londres 1967.

COOPERS & LYBRAND: Manual de Auditoría, Deusto, Bilbao, 1984.

COPPETT, J. I.: "Auditing your customer service activities. Eight areas to evaluate", Industrial Marketing Management, 17 (4), 277, New York, 1988.

CORSINI, R. J. (ed.), Current psychotherapies, Itasca, Peacock 1979.

COX, T.: Stress, Mac Millan, Londres 1978.

CRESPI, Rafael: "Informació anual publicada per les empreses. Una comparació", Revista Econòmica de Catalunya, 11, 9-19, May.-Ago. 1989.

CROFT, James A. y BIRNBERG, Joseph G.: "Human Resource Accounting: Perspective and Prospects", Industrial Relations, 2-12, Feb. 1976.

CRUMBLEY, D. Larry y SAVICH Richard S.: "Use of Human Resources Accounting in Taxation", The Accounting Review, 112-117, Ene. 1975).

CRUZ, Guillermo: "Auditorías de seguridad", Revista Selecciones de Security Management, 41, 34-35, 1989.

CUBILLO VALVERDE, Carlos: "La contabilidad y el sistema tributario. La figura del auditor colaborador de la administración tributaria". Revista Técnica ICJCE, 2, 4-8, Jul.-Dic. 1977.

CUCCIO, A. J.: "Trim health care costs with employee audits of hospital bills", Personnel Journal, 65 (6), 135, Jun. 1986.

CUMMINGS, L. L. y SCHWAB, Donald P.: "Recursos Humanos", Trillas, México, 1985.

CURRENT CONTENTS: "Social & Behavioural Sciences". Institute for Scientific information, Philadelphia, Pennsylvania, USA. Indices de palabras clave, años 1985, 1986, 1987, 1988 y 1989.

CURTIS, B. J. y SIMPSON, L. J.: "Auditing: A method for evaluating quality of care", Journal of nursing administration, Oct. 1985.

DAHL, Henry L. Jr.: "How the Upjohn Company Measures and Forecasts the Return on its Investment in People", Management Review, 44-50, Ene. 1979.

D'APRIX, Roger: La Comunicación, clave de la productividad, Limusa, México, 1986.

DAVIS, M. et al.: Técnicas de control emocional, Martínez Roca, Barcelona, 1985.

DEFLIESE, Philip L. et al.: Auditoría Montgomery, Limusa, México, 1984.

DELAY, J. y PICHOT, P.: Manual de psicología, Toray-Masson, Barcelona, 1966.

DE MONTMOLLIN: "Le Niveau Intellectuel des Recrues du Contingent. Répartition géographique pour certaines professions", Rev. Population, 2, 1958 y 3, 1959.

DE PABLO, Joan y RUSIÑOL ESTRAGUÉS, Jordi: "Cognitive appraisal and coping with exam-associated stress", European Health Psychology Society, 4Th Annual Conference, Oxford, 1990.

DEL HOYO CALDUCH, J.: Ansietat i Angoixa, Proa, Barcelona, 1985.

DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD: Teoría de la contabilidad, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Barcelona, 1976.

DERMER, J. y SIEGEL, J.: "The Role of Behavior Measures in Accounting for Human Resources", The Accounting Review, 89, Ene. 1974

DETRIE, P. y MESLIN, C.: "Comunicación interna. ¿Dónde están las empresas francesas?", AEDIPE, 30-35, Mar. 1988.

DIERKENS, J.: Freud. Antología sistemática, Oikos-tau, Vilassar de Mar, 1972.

DILLON, M. C.: "Developments in Public Sector Audit: How Effective are Efficiency Audits?", Australian Journal of Public Administrations, 44 (3), 247, Sept. 1985.

DOHRENWED, B. S. Y DOHRENWED, B. P. (Eds.). Stressful life events: Their nature and effects, John Wiley & Sons, New York, 1974.

DOMENECH, J. M: Bioestadística, Métodos estadísticos para investigadores, Herder, Barcelona, 1982.

DOMENECH, J. M. y RIBA, M. D.: "Introducción al análisis de la varianza", Universitat Autònoma de Barcelona, Bellaterra, 1989.

DONOSO ANES, Rafael y FERNANDEZ, A.: "Auditoría y Universidad", Revista Técnica ICJCE, 13, 19-25, 1986.

DOUCY, Arthur: Le Facteur Humain et l'expansion économique au Congo Belge, Bruselas, Institut Solvay, 1962.

DUBERGE, Jean: "Psychologie sociale de l'impôt dans la France d'aujourd'hui", Presses Universitaires de France, 1962.

DUCLOS, Denis: La Santé et le Travail, La Découverte, Paris, 1984.

DUESENBERY: Income saving and the theory of consumer behavior, Cambridge, 1952.

DURANDEZ ADEVA, Angel: "La Auditoría: orígenes, evolución y futuro", Alta Dirección, 101, 29-35, Ene.-Feb. 1982.

DUVERGER, M.: Métodos de las Ciencias Sociales, Ariel, Barcelona, 1971.

D'ZURILLA, T. J. y GOLDFRIED, M. R.: "Problem solving and behavior modification", Journ. of Abn. Psych., 78, 107-136, 1971.

EASTERBROOK, J. A.: "The effect of emotion on cue utilization and the organization of behaviour", Psychological Review, 66, 183-201, 1959.

EGGERS, H.: "The Evaluation of Human Assets", Management Accounting, 28-30, Nov. 1971.

ELLIS, A. et al.: Manual de Terapia racional-emotiva, Desclée de Brouwer, Bilbao, 1981.

EMMELKAMP, P. M. G.: "The behavioral study of clinical phobias", en HERSEN, M.; EISTLER, H. y MILLER, P. M. (Eds.): Progress in behavioral modification, vol. 8, Academic Press, New York, 1979.

ENGEL, J.F. et al.: Consumer Behavior, Holt, Rinehart & Winston, New York, 1973.

ENHER, S.A., Informe Social, Barcelona, 1979.

ESTEBAN, Alberto: "Selección y formación del personal en la empresa", AEDIPE, 8-10, Sept. 1981.

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS: Interaction of Workers & Machinery. Physical and Psychological Stress, The European Foundation, Dublín, 1987.

EVANS, Paul A. L.: "Dirección estratégica de los recursos humanos: el futuro de las relaciones laborales", Aedipe, 41-47, Sept. 1985.

EVANS, Paul A. L.: "Nuevos enfoques en la gestión de carreras", Aedipe, 33-38, Mar. 1987.

EYSENCK, H. J.: Fundamentos biológicos de la personalidad, Fontanella, Barcelona, 1970.

EYSENCK, H. J. y EYSENCK, S. B. G.: Cuestionario de personalidad para niños (EPQ-J) y adultos (EPQ-A), TEA, Madrid, 1984.

EYSENCK, M. W.: Attention and arousal: cognition and performance, Springer Verlag, New York, 1982.

FARBEROW y SCHENEIDMANN, E.S. (Eds.). The cry for Help, McGraw-Hill, New York, 1961.

FAUCETT, Philip M.: Auditoría Administrativa para Fabricantes. Diana, México, 1983.

FERNANDEZ BRAVO, F. y CASTRO NAVARRO, E.: "Garantías y responsabilidad de la censura de cuentas", I Congreso Nacional de Censores Jurados de Cuentas de España, Torremolinos, Feb. 1973.

FERNANDEZ MARTINEZ, E.: La auditoría en el mundo, Duero Meeting, Madrid, 1978.

FERNANDEZ PEÑA, E.: Casos de Auditoría y Contabilidad Empresariales: Recopilación y Soluciones, Semsas, Madrid, 1982.

FERNANDEZ PIRLA, J. M.: Teoría Económica de la contabilidad, ICE, Madrid, 1970.

FERNANDEZ PIRLA, J. M.: Economía y gestión de la empresa, ICE, Madrid, 1972.

FERNANDEZ SEVILLANO, Jaume y RUSIÑOL ESTRAGUÉS, Jordi: Algunos signos de comunicación no verbal como medida de la ansiedad. Una aproximación experimental, PSICO Papers, Barcelona, 1986.

FERRANDEZ, A. y SARRAMONA, J.: La educación. Constantes y problemática actual, CEAC, Barcelona, 1981.

FERRARA, A. y ATAKENT, Y.: "Neonatal Stabilization Score: A quantitative method of auditing medical care in transported newborns weighing less than 1000 G at birth", Medical Care, 24 (2), 179, Feb. 1986.

FERRATER MORA, J.: La Filosofía actual, Alianza, Madrid, 1970.

FESTINGER, L.: A Theory of Cognitive Dissonance, Row Peterson Evanston, Illinois, 1957.

FESTINGER, L. y CARLSMITH, J. M.: "Cognitive consequences of forced compliance", Journal of Abnormal and Social Psychology, 58, 203-210, 1959.

FESTINGER, L. y KATZ, D.: Los métodos de investigación en las ciencias sociales, Paidós, Buenos Aires 1972.

FILIOS, Vassilios P.: "Social process auditing: A survey and some suggestions", Journal of Business Ethics, 4 (6), 477, Dic. 1985.

FISHER, Irving: The Nature of Capital and Income, Mac Millan and Company, Ltd., Londres, 1927.

FLAMHOLTZ, Eric G.: "A Model for Human Resource Valuation: A Stochastic Process with Service Rewards", The Accounting Review, 253-267, Abril 1971.

FLAMHOLTZ, Eric G.: "On the use of Economic Concep of Human Capital in Financial Statements: A Comment", The Accounting Review, Ene. 1972.

FLAMHOLTZ, Eric G.: "Toward a Theory of Human Resource Value in Formal Organizations", The Accounting Review, 666-678, Oct. 1972.

FLAMHOLTZ, Eric G.: "Assessing the Validity of a Theory of Human Resource Value: A Field Study", en "Empirical Research in Accounting: Selected Studies", Journal of Accounting Research, 10 (Supl.), 257, 1972.

FLAMHOLTZ, Eric G.: Human Resource Accounting, Dickinson Pub. Co., Encino, California, 1974.

FLAMHOLTZ, Eric G. y LUNDY, T.: "Human Resource Accounting for CPA firma", The CPA, 45-51, Oct. 1975.

FLAMHOLTZ, Eric G.: "Contabilidad de Recursos Humanos. Coste y Valor", Esic Market, 69-95, Ene.-Abril 1976.

FLAMHOLTZ, Eric G.: "La contabilidad administrativa: ¿una nueva fase histórica de la contabilidad?", Técnica contable, 459-462, Dic. 1984.

FLANDERS, Harold: " The A.T. & T. Company Manpower Laboratory, Circa 1971", Academy of Management Proceedings, 205-206, Ago. 1971.

FLETCHER, W.: Las siete llaves de la supereficiencia, Deusto, Bilbao, 1988.

FOLKMAN, S. y LAZARUS, R. S.: "An analysis of coping in middle-aged community sample", Journal of Health and Social Behaviour, 21, 219-239, 1980.

FOMBRUN, C.J. et al.: "The human resource management audit", Strategic human resource management, 17 (7), 235, 1985.

FONTBUTE MARTINEZ, José: "Consideraciones en torno a la imagen fiel", Revista Técnica ICJCE, 7, 21-23, 1983.

FOUCAULT, M.: Historia de la locura en la época clásica, F.C.E., México, 1979.

FOURNET, G. et al.: "Job Satisfaction: Issues and Problems", Personnel Psychology, 176, Verano 1969.

FRAISSE, P. y PIAGET, J. (Eds.): Motivación, Emoción y Personalidad, Paidós, Buenos Aires, 1973.

- FRANTZREB, R. B. et al.: "The Valuation of Human Resource", Business Horizons, 73, Jun. 1974.
- FREUD, S.: La interpretación de los sueños, Alianza, Madrid, 1972.
- FREUND, J.: Sociología de Max Weber, Península, Barcelona, 1968.
- FREW, David R. y BRUNING, N. S.: "Perceived Organizational Characteristics and Personality Measures as Predictors of Stress/Strain in the Work Place", Journal of Management, 13 (4), 633-646, 1987.
- FRIEDMAN, Abraham y LEV, Baruch: "A Surrogate Measure for the Firm's Investment in Human Resources", Journal of Accounting Research, 235-250, Otoño 1974.
- FRIEDMANN, George: Où va le travail humain?, Gallimard, 1957.
- FROMM, E.: "Alienación y Capitalismo", en Varios autores: La Soledad del hombre, 11-32, Monte Avila, Caracas, 1971.
- FUENTES QUINTANA, Enrique: "La imposición de los años 90", Revista de Economía, 5, 9, 1990.
- FURNHAM, Adrian y LEWIS, Alan: The Economic Mind, Wheatsheaf Books, Brighton, 1986.
- GALAMBAUD, Bernard: "La información: ¿Herramienta de gestión de empresas?", Aedipe, 9-13, Jun. 1988.
- GALBRAITH, John K.: Capitalismo americano. El concepto del poder compensador, Ariel, Barcelona, 1968.

GALBRAITH, John K.: La Sociedad Opulenta, Ariel, Barcelona, 1969.

GARCIA, C.: Psicología d'avui, Teide, Barcelona 1970.

GARCIA, R. y BASAGLIA, F.: ¿Psiquiatría o ideología de la locura?, Anagrama, Barcelona, 1972.

GARCIA CAIRO, R.: Apuntes de organización y revisión de contabilidades, Barcelona, 1960.

GARCIA DE DIEGO, L.: "La economía de la educación: Visión general", Revista de Educación, 236-237, 5-14, Ene.-Abr. 1975.

GARCIA ECHEVARRIA, Santiago: Responsabilidad Social y Balance Social de la Empresa, Fundación Mapfre, 1982.

GARCIA ECHEVARRIA, Santiago: "El Balance Social en la Gestión Empresarial", Dirección y Progreso, 43-47, May.-Jun. 1987.

GARCIA MICOLA, Ricardo: "La auditoría: una necesidad social de nuestro tiempo", Revista Técnica ICJCE, 2, 17-19, 1980.

GARCIA MICOLA, Ricardo: "Sobre la Falta de Información a los accionistas minoritarios y a otros interesados", Revista Técnica ICJCE, 13-14, Ene.-Jun. 1982.

GARDNER, B. B. y MOORE, D. G.: Relaciones Humanas en la Empresa, Rialp, Madrid 1976.

GEDDES, M.: "Social audits and social accounting in the U.K. A review", Regional Studies, 22 (1), 60, Feb. 1988.

GEISSMAN, P. y DURAN, R.: Los Métodos de Relajación, Guadarrama, Madrid, 1972.

GENERALITAT DE CATALUNYA: Auditoria de centres assistencials, Departament de Sanitat i Seguretat Social, Secretaria General, Barcelona, 1982.

GENERALITAT DE CATALUNYA: La prevenció de la cardiopatia coronària, Departament de Sanitat i Seguretat Social, Secretaria General, Barcelona 1983.

GENTRY, W. Doyle; BENSON, H. y DE WOLFF, C. J.: Behavioral Medicine: Work, Stress and Health. Martinus Nijhoff Publishers in cooperation with NATO Scientific Affairs Division, Dordrecht, Holanda, 1985.

GERRITSEN, H.: "Historia de la profesión de Auditoria en Holanda", Revista Técnica ICJCE, 1, 22-30, Sept. 1980.

GILBERT, M. H.: "The Asset Value of Human Organisation", Management Accounting, July 1970.

GILI, M. et al.: "Cribados (screening)", Enfermedades infecciosas y microbiología clínica, 8 (2), Feb. 1990.

GIROD, Jacques: "Attitudes collectives et relations humaines", Presses Universitaires de France, 1953.

GIRONELLA MASGRAU, Emilio: "Objetivos de Auditoria", Técnica Contable, 169-174, May. 1977.

GIRONELLA MASGRAU, Emilio: "Ventajas de la auditoria independiente", Alta Dirección, 101, 131, Ene.-Feb. 1982.

GJERRIS, A.: "Anxiety in Depression. Short Report", en L'ETANG (Ed.). Clobazam, 69-71, op. cit.

GOLDBERG: General Health Questionnaire, John Wiley & Sons, New York, 1985.

GOLDBERGER, L. y BREZNITZ, S. (Eds.): Handbook of stress. Theoretical and clinical aspects, The Free Press, New York, 1982.

GOLDFRIED, M. R.: "Systematic desensitization as training in self-control", Journ. of Couns. and Clin. Psych., 37, 228-234, 1971.

GOLDFRIED, M. R.: "Anxiety reduction through cognitive-behavior interventions", en KENDALL, P. y HOLLON, S. D. (Eds.): Cognitive-behavioral interventions: theory, research and procedures, Academic Press, New York, 1979.

GOLDFRIED, M. R. y GOLDFRIED, A. P.: "Cognitive change methods", en KANFER, F. H. y GOLDSTEIN, A.P. (Eds.): Helping people change, Pergamon, New York, 1975.

GOLDFRIED, M. R.; LINEHAN, M. y SMITH, J. L.: "Reduction of test anxiety through cognitive restructuring", Journ. Coun. & Clin. Psych., 46 (1), 32-39, 1978.

GOLEN, P. et al.: "An empirical examination of CPA perceptions of communication barriers between auditor and client", Advances in Accounting, 6, 233, 1988.

GOMEZ MEJIA, L. R.: "Dimensions and correlate of the personnel audit as an organizational assessment tool", Personnel Psychology, 38 (2), 293, 1985.

GOMEZ PALACIOS, Camerino: "Auditoría Interdisciplinaria", Contaduría Pública, 16-22, Dic. 1981.

GONZALEZ, A. "Chequeo a la comunicación en la empresa", Aedipe, 47-50, Jun. 1988

GONZALEZ, Marisol e IBERN, Pere: "Estudio comparativo del servicio de salud en los países de la CEE", Todo Hospital, 65, 43, Abril 1990.

GONZALEZ DE RIVERA, J. L. y MORERA, A.: "La valoración de sucesos vitales. Adaptación española de la escala de Holmes y Rahe", Psiquis, 1, 20-25, 1983.

GONZALO ANGULO, J. A.: "Tendencias de la información financiera empresarial", Revista Técnica ICJCE, 4, 19-40, 1981.

GOXENS DUCH, Antonio: Revisión de contabilidades y examen de negocios, Barcelona, 1960.

GOXENS DUCH, Antonio: "Balbuceos de la normalización contable y de la auditoría en la Barcelona de la guerra", Revista Técnica ICJCE, 15, 1987.

GRAU CLARAMUNT, Francisco: "La profesión de la censura o auditoría de cuentas en España", Revista Técnica ICJCE, 9, 58-63, 1984.

GRAWITZ, M.: Métodos y Técnicas de las Ciencias Sociales, Hispano Europea, Barcelona, 1975.

GRAY, J. A.: La psicología del miedo, Guadarrama, Madrid, 1971.

GREENBAUM, H. H. y FOGG, S. L.: "Management auditing as a regulatory tool - the New York state experience", Journal of Accountancy, Dic. 1987.

GREENBAUM, H. H. y TOMKINS, C.: "Management auditing as a regulatory tool", Accountant Review, 62 (4), Oct. 1987.

GREENWOOD, W. T.: A Management Audit System, School of Business, Southern Illinois University, 1967.

GREENWOOD, W. T.: Business Policy: A Management Audit Approach, Mac Millan, New York, 1967.

GREGSON, T. y DLINE, D. M.: "The relationship of communications satisfaction to turnover intentions and job satisfaction for Certified Public Accountants", Advances in Accounting, 7, 203, Ago. 1989.

GUTIERREZ CALVO, M.: "Ansiedad evaluativa y deterioro del rendimiento: I Los mediadores cognitivos directos", Revista de Psicología General y Aplicada, 39 (5), 1984.

GUTIERREZ CALVO, M.: "Ansiedad evaluativa y deterioro del rendimiento: II Los mediadores cognitivos indirectos" Revista de Psicología General y Aplicada, 39 (4), 1984.

GUZZO, R. A. et al.: "The effects psychologically based intervention programs on worker productivity: A meta-analysis", Personnel Psychology, 38 (2), 275, 1985.

HALEK, Heinz: "Revisions-Psychologie", L'Expert Comptable Suisse, 48-52, Sept. 1980.

HAMBERGER, L. K. y LOHR, J. M.: Stress and stress management. Research and applications, Springer Publ. Co., New York, 1984.

HAMILTON, D. L. y FALLOT, R. D.: "Information salience as a weighting factor in impression formation", Journal of Personality and Social Psychology, 30, 444-448, 1974.

HAMILTON, M.: "The assessment of anxiety states by rating", Br. J. Psychiatry, 32, 50-55, 1959.

HAMILTON, M.: "Diagnosis and rating of anxiety", Br. J. Psychiatry, 3, 76-79, 1969.

HAMILTON, Seymour: "A communication audit handbook: Helping organizations communicate", Public Relations Review, 14 (1), 59, Primavera 1988.

HARRING, Marilyn J. et al.: "A Quantitative Synthesis of Literature on Work Status and Subjective Well Being", Journal of Vocational Behavior, 25, 316-324, 1984.

HARRISON, A. et al.: "Health Care U.K. 1985: An economic, social and policy audit", Health Policy, 5 (4), 352, 1985.

HART, Kenneth E.: "Managing Stress in Occupational Settings: A Selective Review of Current Research and Theory". Journal of Managerial Psychology. 2 (1). 11-17, 1987.

HART, Kenneth E.: "Association of Type A Behavior and its Components to Ways of Coping with Stress", Journal of Psychosomatic Research, 32 (2), 213-219, 1988.

HARTE, G. F y OWEN, D. L.: "Fighting the industrialization: the role of local government social - audits", Accounting organizations and society, 12 (2), 1987.

HAUGHTON, G.: "Constucting a social audit: putting the regional multiplier into practice", Town planning review, 58 (3), 255, Jul. 1987.

HEIDER, F.: The psychology of interpersonal relations, Wiley, New York, 1958.

HEILBRUN, Alfred B., Jr. y FRIEDBERG, Eric B.: "Type A Personality, Self-Control, and Vulnerability to Stress", Journal of Personality Assessment, 52 (3), 420-433, 1988.

HEKIMIAN, James C. y JONES, Curtis H.: "Put People on Your Balance Sheet", Harvard Business Review, 45, 105-113, Ene.Feb. 1967.

HENDRICKS, J.: "The impact of human resource accounting information on stock investment decisions: An empirical study", The Accounting Review, 292-305, Abril 1976.

HERMANSON, Roger H.: "Accounting for Human Assets", Occasional Paper, 14, Michigan State University, 1964.

HERRANZ ROMERO-GIRON, Manuel: "Empresa y humanismo", Aedipe, 41-46, Jun. 1987.

HERRERO. L. et al.: Transtornos de ansiedad en medicina, Newsletter Psiquiatría, Hoechst Ibérica, S.A., Barcelona, 1983.

HERSEN, M.: "Complex problems require complex solutions", Behav. Ther., 12, 15-29, 1981.

HEVIA, Eduardo: Manual de Auditoría Interna. Enfoque operativo de gestión, Biblioteca Master Centrum, 1989.

HIGGINS, B.: Desarrollo Económico. Principios, Problemas, Políticas, Gredos, Madrid 1970.

HINOJOSA CERDERA, J.: "Las sugerencias en el trabajo", AEDIPE, 49-50, Mar. 1982.

HOLGADO MORATAL, P.: El Stress y la Depresión. Como vencerlos por medios naturales, Cedel, Barcelona, 1986.

HOLLEY, W. H. y WOLTERS, R. S.: "An employment at will vulnerability audit", Personnel Journal, 66 (4), 103, Abr. 1987.

HOLMES, A. W.: Principios básicos de auditoría, C.E.C.S.A., México, 1974.

HOLMES, T. y RAHE, R.: "The social readjustment rating scale", Journal of Psychosomatic Research, 11, 213-218, 1967.

HUETA VIVO, M. M.: "El balance social en la empresa privada", Dirección y Progreso, 39-42, May.-Jun. 1978.

HUMBLE, John.: La responsabilidad social de la empresa, Cuadernos Universidad-Empresa, No. 5, Madrid, 1975.

ILGEN, D. R. y SEELY, W.: "Realistic expectations as an aid in reducing voluntary resignations", Journal of Applied Psychology, 59, 452-455, 1974.

ILLESCAS PEREZ, J.: "Estrategias para la adaptación persona/puesto", AEDIPE, 27-33, Mar. 1982.

ILLUECA VALERO, Luis: "¿Existe un clima para el éxito?", AEDIPE, 56-58, Sept. 1983.

INSTITUTO DE CENSORES JURADOS DE CUENTAS DE ESPAÑA: Jornadas sobre el futuro de la auditoría en España, Madrid 1981.

INSTITUTO DE CENSORES JURADOS DE CUENTAS DE ESPAÑA: 55 años de auditoría en España, 1927/1982, Madrid, 1982.

INSTITUTO DE CENSORES JURADOS DE CUENTAS DE ESPAÑA: Manual de Auditoría, Madrid, 1982.

INSTITUTO DE CENSORES JURADOS DE CUENTAS DE ESPAÑA: Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas, Madrid, 1987.

INSTITUTO DE CENSORES JURADOS DE CUENTAS DE ESPAÑA: "Circulares, Notas Informativas, Congresos, Boletines Informativos, Revistas Técnicas, Decálogo, Estatutos, Reglamento de Régimen Interno, Código de Etica Profesional y Memorias de los ejercicios". Madrid, Marzo 1976 a Julio 1990.

INSTITUTO DE CENSORES JURADOS DE CUENTAS DE ESPAÑA: Sinopsis de los contenidos y fechas iniciales de aplicación de la regulación relacionada con la auditoría de cuentas y la adaptación de la legislación mercantil, Madrid, 1990.

IVANCEVICH, John M. y MATTESON, Michael T.: Estrés y Trabajo: Una Perspectiva Gerencial, Trillas, México, 1985.

JACOBSON, E.: Progressive relaxation, University of Chicago Press, Chicago, 1938.

JACOBSON G.; STRICKLER, M. y MORLEY, W.: "Generic and individual approaches to crisis intervention", American Journal of Public Health, 58, 339-343, 1968.

JAGGI, Bikki y HON-SHIANG Lau: "Toward a Model for Human Resource Valuation", The Accounting Review, 321-329, Abr. 1974.

JAHODA, M.: Current concepts of positive mental health, Basic Books, New York, 1958.

JAMES, Émile: Historia del Pensamiento económico, Aguilar, Madrid, 1969.

JANET, Pierre: Force et Faiblesse Psychologique, Collège de France, 1932.

JANIS, I. L. y FIELD, P. B.: "A behavioral assessment of persuasibility: Consistency of individual differences", Sociometry, 19, 241-259, 1956.

JAREMKO, M. E.: "A component analysis of stress inoculation: review and prospectus", Cogn. Ther. and Res., 3 (1), 35-48, 1979.

JAUCH R. y SKIGEN M.: "Human Resource Accounting: A Critical Evaluation", Management Accounting, 33, Mayo 1974.

JENKINS, C. D.: "Behavioral risk factors in coronary artery disease", Ann. Rev. of Med., 29, 543-562, 1978.

JENKINS, C. D. et al.: Jenkins Activity Survey Manual, Psychological Corporation, New York, 1979.

JENNER, Jessica R.: "Powerful Others, Nonwork Factors and Organizational Stress", Psychological Reports, 58, 1986.

JENNER, Jessica R.: "A Measure of Chronic Organizational Stress", Psychological Reports, 58, 543-546, 1986.

JENNER, Jessica R.: "The Experience of Work Stress as a Function of Stress in a Primary Relationship", Psychological Reports, 62, 711-717, 1988.

JOHNE, A. et. al.: "Auditing product innovaton activities in manufacturing firms", R & D Management, 18 (3), Jul. 1988.

JÖHR, W. A.: "Le rôle des facteurs psychologiques dans l'explication des fluctuations économiques", Econ. Appliquée, 1954.

JONES, E. E. et al.: Attributions: perceiving the causes of behavior, General Learning Press, New Jersey, 1971.

JONES, M.: Social psychiatry in practice: The idea of the therapeutic community, Penguin, Middlessex, 1968.

JONES, M. C.: "The elimination of children's fears", Journal of Experimental Psychology, 7, 382-390, 1924.

JONES, R. T.; NELSON, R. E. y KAZDIN, A.: "The role of external variables in self-reinforcement", Behav. Mod., 1, 147-158, 1977.

JORGE ASENSI, Ricardo de: "La regulación de la Auditoria en España: hacia una institución única", Ejecutivos Financieros, 20-23, Feb.-Marzo 1985.

JUIF, P. y LEGRAND, L.: Grandes orientaciones de la pedagogía contemporánea, Narcea, Madrid, 1980.

KAGAN, Aubrey et al.: Trabajo y Estrés, Karpos, Madrid, 1977.

KAHNEMAN, D.: Attention and effort, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, 1973.

KALIMO, C. D. et al. (Eds.): Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud, OMS, Ginebra, 1988.

KAMIYA, J.: "Conscious control of brain waves", Psychology Today, 1, 57-60, 1968.

KANFER, F. H.: "Self-regulation: research, issues and speculations", en NEURINGER, C. y MICHAEL, J. L. (Eds.): Behavior modification in clinical psychology, Appleton Century Crofts, 1970.

KANFER, F. H. et al.: "Contracts, demands characteristics and self-control", Journ. of Pers. and Soc. Psych., 30 (5), 605-619, 1974.

KANFER, F. H.: "Self-management methods", en KANFER, F. H. y GOLDSTEIN, A. P. (Eds.): Helping people change, Pergamon, New York, 1975.

KANFER, F. H.: "Las múltiples caras del autocontrol, o la modificación de conducta cambia su centro atencional", Anál. y Mod. de Conducta, 4 (5), 11-63, 1978.

KANFER, F. H. y KAROLY, P.: "Autocontrol: una excursión behaviorista a la boca del lobo", Rev. Psic. Gral. y Apl., 153, 635-655, 1978.

KAPLAN, M. F.: "Information integration in social judgment: Interaction of judge and informational components", en KAPLAN, M. F. y SCHWARTZ, S. (Eds.): Human Judgment and Decision Processes, Academic Press, New York, 1975.

KATONA, George: Psychological Analysis of Economic Behavior, Univ. of Michigan, 1951.

KATONA, George: Análisis Psicológico del Comportamiento Económico, Rialp, Madrid, 1965.

KAZDIN, A. E.: "Covert modelling and the reduction of avoidance behavior", Journ. of Abn. Psych., 81, 87-95, 1973.

KELLEY, H. H.: "The processes of causal attribution", American Psychologist, 28, 107-128, 1973.

KERTESZ, R y KERMAN, B.: El manejo del stress, Ippem, Buenos Aires, 1985.

KEYNES, J. M.: Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero, F.C.E., México, 1963.

KIESLER, C. A.: "Mental hospitals and alternative care", American Psychologists, 37, 349-360, 1982.

KIESLER, C. A. y MUNSON, P. A.: "Attitudes and opinions", en ROSENZWEIG, M. R. Y PORTER, L. W.: Annual Review of Psychology, 26, Annual Reviews Inc., Palo Alto, California, 1975.

KIMMEL, H. D.: "Instrumental conditioning of autonomically mediated responses in human beings", American Psychologist, 325-335, Mayo 1974.

KING, M. et al.: Stress. Theory and Practice, Grune & Stratton, Inc., Sydney, 1987.

KIRSCHEN, E. S. et al.: Política económica contemporánea. Teoría general, Oikos-tau, Vilassar de Mar, 1969.

KIRSCHENBAUM, D. y KAROLY, P.: "When self-regulation fails: tests of some preliminary hypotheses", Journ. of Consult. and Clin. Psych., 45, 1116-1125, 1977.

KLANER, R. G. et al.: "A review of the New Healthcare Audit Guide", Journal of Accountancy, 168 (3), 32, Sept. 1989.

KLINEBERG: Psychologie Sociale, Presses Universitaires de France, París, 1957.

KNAPP, Mark L.: La comunicación no verbal (el cuerpo y el entorno), Paidós, Barcelona, 1982.

KOHLER, E. L.: Auditoría: introducción a la práctica de la contaduría pública, Diana, México, 1970.

KREIKEBAUM, Hartmut: "Psychologische Grundlagen der Revision", L'Expert Comptable Suisse, 2-7, Nov. 1980.

KREIKEBAUM, Hartmut: "Bases psicológicas para la auditoría", Revista Técnica ICJCE, 36-42, Ene.-Jun. 1981.

KREPS, T. J.: Measurement of the Social Performance of Business: An Investigation of Concentration of Economic Power, Monograph No. 7, Temporary National Economic Committee, Washington, D.C., 1940.

KÜBLER-ROSS, E.: On death and dying, Mac Millan, New York, 1969.

LABAJO ALVAREZ, J. L.: "Desarrollo estratégico en la dirección de recursos humanos", Aedipe, 54-58, Dic. 1985.

LABAJO ALVAREZ, J. L.: "Planes de carrera como finalidad estratégica de la dirección de recursos humanos", Aedipe, 27-32, Marzo 1987.

LACOMBA, J. A.: Introducción a la historia económica de la España contemporánea, Guadiana, Madrid, 1972.

LAING, R. D. y ESTERSON, A.: Cordura, locura y familia, F.C.E., México, 1978.

LANCUENTRA BUERBA, A.: "Valoración de los Fondos de Comercio", I Congreso Nacional de Censores Jurados de Cuentas de España, Torremolinos, Feb. 1973.

LANDSHEERE, G. de: "Elementos Psicológicos de una Crítica de los exámenes", en JUIF, P y LEGRAND, L. (Eds.): Grandes orientaciones de la pedagogía contemporánea, op. cit.

LATHROP, D. M.: "Auditors, who needs them?", Journal of Systems Management, 1985.

LATINI, Renzo: "Sono altre un milione gli Accountant USA", Summa, 23, 9-15, Ene. 1988.

LAUTERBACH, Albert: Psychologie der Wirtschaftsleben, Rowohlt, Hamburgo, 1962.

LAWLER E.: "Ability as a Moderator of the Relationship between Job Attitudes and Job Performance", Personnel Psychology, 153-164, Verano 1966.

LAWRENCE, Charles: Procedimientos de Auditoría, México, 1971.

LAZARUS, A.: Behavior therapy and beyond, McGraw Hill, New York, 1971.

LAZARUS, R. S.: Psychological stress and the coping process, MacGraw-Hill, New York, 1966.

LAZARUS, R. S. y FOLKMAN, S.: Ways of Coping Questionnaire, Palo Alto, 1986.

LAZARUS, R. S. y FOLKMAN, S.: Estrés y procesos cognitivos, Martínez Roca, Barcelona, 1986.

LEA, S. E. G., et al.: The individual in the economy, Cambridge University Press, New York, 1987.

LEITENBERG, H.: "Behavioral approaches to treatment of neuroses", en LEITENBERG, H. (Ed.): Handbook of behavior modification, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, 1976.

LENT, R. W. y RUSELL, R. K.: "Treatment of test anxiety by cuecontrolled desensitization and study-skills training", Journ. of Couns. Psych., 25 (3), 217-224, 1978.

LEONARD, W. P.: The Management Audit, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, N. J., 1962.

LEONARD, W. P.: Auditoría Administrativa, Trillas, México 1971.

L'ETANG, J. C. (Ed.): Clobazam: Human Psychopharmacology and Clinical Applications, Royal Society of Medicine, London, 1985.

LEV, Baruch y SCHWARTZ, Aba. "On the Use of the Economic Concept of Human Capital in Financial Statements", The Accounting Review, 102-112, Ene. 1971.

LEVI, L. et al.: Society, stress and disease, The University of Uppsala and the World Health Organization, Oxford University Press, 1981.

LEVI-STRAUSS, Claude: "Les mathématiques de l'homme", Bulletin International de Sciences Sociales, UNESCO, 6 (4), 1954.

LEVINE, Marc: "L'Avenir de la Comptabilité des Ressources Humaines", Journal UEC, 4, 199-202, 1980.

LEVINE, Marc: The history and politics of community mental health, Oxford, 1981.

LEWIS, Chris: "¿Que hay de nuevo en selección?", AEDIPE, 43-47, Mar. 1984.

LIAO, Shu S.: "Human Assets, Human Resources and Managerial Decisions", Management Accounting, 19-22, Nov. 1974.

LIBBY, Robert: Accounting and human information processing: theory and applications, Prentice-Hall, New Jersey, 1981.

LIKERT, Rensis: The Human Organization: Its Management and Value, McGraw Hill, New York, 1967.

LIKERT, Rensis: "Human Resource Accounting: Building and Assessing Productive Organizations," Personnel, 8-24, May.-Jun. 1973.

LIKERT, Rensis y BOWERS, David G.: "Improving the accuracy of P/L reports by estimating the change in dollar value of the human organization", Michigan Business Review, 15-24, Mar. 1973.

LINDBECK, Assar, La Economía Política de la Nueva Izquierda, Alianza, Madrid, 1973.

LINDEMANN, E.: "Symptomatology and management of acute griet", American Journal of Psychiatry, 101, 141-148, 1944.

LINDER, S. H.: "Better regulatory compliance through environmental audit - a reform whose time has passed", Journal of Policy Analysis and Management, 590, 1986.

LOEWY, Raymond: "Image et prestige", Rev. Entreprise, Abr. 1963.

LOO, P. y LOO, H.: Le stress permanent, Masson, Paris, 1986.

LOPEZ DIAZ, Antonio y MARTINEZ GARCIA, Francisco Javier: "Auditoría y contabilidad de gestión", Revista Técnica ICJCE, 17, 7-10, 1988.

LOPEZ MENA, L. H.: La escala Cyclops para la medición de actitudes hacia la prevención de riesgos profesionales, Mutual Cyclops, Barcelona 1977.

LOZANO NIEVA, Jorge: "Auditoría interna. Su enfoque en las relaciones humanas", Dirección y Control, 7-10, Feb. 1976.

LUNA DE LA VEGA, Héctor: "Auditoría Social. ¿Que hay de la Auditoria?", Dirección y Control, 23-31, Mar. 1977.

MACFADYEN, A. J. y MACFADYEN, H. W. (Eds.): Economic Psychology: Intersections in Theory and Application", Elsevier Science Publishers B. V. Amsterdam, 1986.

MACFARLANE, A.: Psicología del nacimiento, Morata, Madrid, 1982.

MACKENZIE, K. D.: "The organizational audit and analysis technology: organizational design", Human systems management, Primavera 1985.

MACKENZIE, K. D.: Organizational Design: The Organizational Audit and Analysis Technology, Ablex, Norwood, N. J., 1986.

MACKENZIE, K. D.: "The organizational audit and analysis technology: organizational design", Contemporary Psychology, 33 (4), 345, Abr. 1988.

MAHONEY, M. y ARKNOFF, D.: "Cognitive and self-control therapies", en GARFIELD, S. L. y BERGIN, A. E. (Eds.): Handbook of psychotherapy and behavior change, Wiley, New York, 1978.

MALLESON, N.: "Panic and phobia: a possible method of treatment", Lancet, 1, 225-227, 1959.

MANDEL, Irvin D.: "Cuarenta años de investigación, su impacto sobre la práctica dental", Odontoestomatología, 6 (1), 22, Ene. 1990.

MARCAIDA, J. L.: Contabilidad General, Deusto, Bilbao 1969.

MARCET BALLBER, Manuel: "Políticas y gestión de personal: Un caso práctico, AEDIPE, 37-42, Sept. 1984.

MARIN MEDINA, José: "La Auditoría de cuentas en Grecia, 10 o. país del Mercado Común", Revista Técnica ICJCE, 2, 20-22, 1980.

MARIN MEDINA, José: "Desarrollo corporativo del Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España", Revista Técnica ICJCE, 3, 21-30, 1981.

MARIN MEDINA, José: La Armonización de la Contabilidad y de la Auditoría, ICJCE, Madrid 1982.

MARINAS CABELLO, Pedro: Orientaciones del Congreso (de la U.E.C.) de Dublín, Revista Técnica ICJCE, 2, 39, 1978.

MARQUES, Edmon: Contabilidad y gestión de los recursos humanos, Pirámide, Madrid, 1978.

MARSHALL, W. L.; GAUTHIER, J. y GORDON, A.: "The current status of flooding therapy", en HERSEN, M.; EISLER, R. M. y MILLER, P. M. (Eds.): Progress in behavior modification, vol. 7, Academic Press, Nueva York, 1979.

MARSHALL, J. y COOPER, C.L.: Coping with stress at work, Grower Press, 1982.

MARTIN ZURRO, A. y CANO PEREZ, J. F.: Manual de atención primaria, Doyma, Barcelona, 1990.

MARTINDELL, J.: Manual of Excellent Management, American Institute of Management, New York, 1957.

MARTINDELL, J.: The Scientific Appraisal of Management, Harper & Row, New York, 1962.

MARTINEZ CHURIAQUE, José I.: "Análisis económico empresarial de la reforma mercantil", Revista de Economía, 1, 1989.

MATERNE, Douglas W. y VANGERMEESCH, Richard: "Capitalizing Personnel Retention Costs", Management Accounting, 27-28, Nov. 1973.

MATEU, BRUNET, Melchor: Motivación y enriquecimiento del trabajo, Hispano Europea, Barcelona, 1977.

MATEU BRUNET, Melchor: La nueva organización del trabajo, Hispano Europea, Barcelona, 1984.

MAYOR, J. y LABRADOR, F. J.: Manual de modificación de conducta, Alhambra Universidad, Madrid, 1984.

MAZIE, Barbara: "Job Stress, Psychological Health, and Social Support of Family Practice Residents", Journal of Medical Education, 60, 935-941, 1985.

McCLELLAND, D. C.: La sociedad ambiciosa. Factores psicológicos en el desarrollo económico, Guadarrama, Madrid, 1968.

McCONNELL, D. K., Jr.: "Who audits the world: Trends in the worldwide accounting profession", Accounting Review, Ene. 1985.

McGRATH, Robert E. V. y BURKHART, Barry R.: "Measuring Life Stress: A Comparison of the Predictive Validity of Different Scoring Systems for the Social Readjustment Rating Scale", Journal of Clinical Psychology, 39, (4), 573-581, 1983.

McKAY, M. et al.: Técnicas cognitivas para el tratamiento del estrés, Martínez Roca, Barcelona, 1985.

McKENNA, E. F.: Psychology and Business, Lawrence Earlbaum Associates, Londres, 1987.

McRAE, THOMAS W.: "Human Resource Accounting as a Management Tool", Journal of Accountancy, 32-34, Ago. 1974.

MEDINA MONARREZ, Juan: "Historia de la Contabilidad", Contaduría Pública, 12-19, Jul. 1981.

MEICHENBAUM, M.; GILMORE, J. y FEDORAVICIUS, A.: "Group insight vs. group desensitization in treating speech anxiety", Journ. of Couns. and Clin. Psych., 36, 410-421, 1971.

MEICHENBAUM, D.: Cognitive behavior modification. An integrative approach, Plenum Press, Nueva York, 1977.

MEICHENBAUM, D. y JAREMKO, M. E.: Prevención y reducción del estrés, Desclée de Brouwer, Bilbao 1984.

MEICHENBAUM, D.: Manual de Inoculación del stress, Martínez Roca, Barcelona, 1987.

MEIGS, Walter B.: Principios de Auditoría, Diana, México, 1981.

MENSH, I. N.: Psicología Clínica, Paidós, Buenos Aires, 1971.

MEYNAUD, Jean: La elaboración de la política económica, Tecnos, Madrid, 1969.

MICHELL, P. C. N.: "Auditing of agency - client relations", Journal of Advertising Research, 26 (6), Dic.-Ene. 1987.

MIER MENES, Manuel y LAFUENTE ROBLEDO, Manuel: "Auditoría de la contabilidad de recursos humanos establecida a través de la perspectiva de los costes", Revista Técnica ICJCE, 14-26, Ene./Jun. 1978.

MIER MENES, Manuel: "La Auditoría del Balance Social", Revista Técnica ICJCE, 4-12, Jul.-Dic. 1980.

MIER MENES, Manuel: "Una definición moderna de la ciencia contable basada en su objeto formal", Revista Técnica ICJCE, 7, 24-31, 1983.

MILBURN, J. Alex: "Expanded accountability: a wider scope for auditors". CA Magazine, 52-55, Abril 1981.

MILLAN FERNANDEZ, W.: Auditoría Empresarial, Publicaciones del Ministerio de Economía y Hacienda, Madrid, 1987.

MILLER, G. A.: Introducción a la Psicología, Alianza, Madrid, 1970.

MILLER, N. E. y CARMONA, A.: "Modification of a visceral response salivation in thirsty dogs, by instrumental training with water reward", Journal of Comparative and Physiological Psychology, 63, 1-6, 1967.

MILLS, J. W. Como superar el stress, Deusto, Bilbao, 1985.

MITCHELL, T. R.: "Expectancy models of job satisfaction, occupational preference, and effort: A theoretical, methodological, and empirical appraisal", Psychological Bulletin, 81, 1053-1077, 1974.

MODREGO, Aurelia M.: "La financiación de la inversión en capital humano", Revista de Economía, 2, 48, 1989.

MOLINA MOLINA, José: "Imagen de empresa y auditoría", Alta Dirección, 101, 49-55, Ene.-Feb. 1982.

MONK, T. H.: "Coping with the Stress of Shift Work". Work & Stress, 2 (2), 169-172, 1988.

MONSON, T. C. y SNYDER, M.: "Actors, observers, and the attribution process", Journal of Experimental Social Psychology, 13, 89-111, 1977.

MONTGOMERY, R. H.: Montgomery's Auditing, New York, 1949.

MOWRER, O. H.: "On the dual nature of learning: a reinterpretation of conditioning and problem-solving", Harvard Educational Review, 17, 102-148, 1947.

MUNS, J.: Concepto y método de la organización económica internacional, Cátedra de organización económica internacional, Publicaciones de la Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Barcelona, Febrero, 1974.

MUNS, J.: "El ocaso de la mitología económica", La Vanguardia, Mayo, 1990.

MUÑOZ ESPIN, Fulgencio: "El Crediaudit", Revista Técnica ICJCE, 54-56, Abr.-Jun. 1978.

MYRDAL, G.: Objetividad en la investigación social, F.C.E., México, 1970.

NAYLOR, J. y WOOD, A.: Practical Marketing Audits, Associated Business Programmes, London 1978.

NEWELL, Gale E.: "Should Humans be Reported as Assets?", Management Accounting, 13-16, Dic. 1972.

NICOLAI, André: Comportement économique et structures sociales, Presses Universitaires de France, París, 1960.

NIVEAU, Maurice: Historia de los hechos económicos contemporáneos, Ariel, Barcelona, 1968.

NIXON, P. G. F.: "The human function curve. A paradigm for our times", Activitas Nervosa Superioris, 3, supl., 130-133, 1982.

NOGARD, B.: Le développement de la pensée économique, L.G.D.J., París, 1944.

NONNEMAN WALTER, L.M.: "Estudio comparativo del servicio de salud en los países de la CEE", Todo Hospital, 65, 37, Abril 1990.

NORFOLK, D.: El Estrés del Ejecutivo. Como reconocer el estrés y utilizarlo en beneficio propio, Deusto, Bilbao, 1989.

NORGAARD, C.: "The Professional Accountant's View of Operational Auditing", Journal of Accountancy, 46, Dic. 1969.

NUENO INIESTA, Pedro: "El concepto de productividad y su medida", AEDIPE, 25-29, Sept. 1983.

O.I.T.: Como interpretar un Balance, Ginebra, 1973.

OLINGER, L. J.; KUIPER, N. A. y SHAW, B. F.: "Dysfunctional Attitudes and Stressful Life-Events: An Interactive Model of Depression", Cognitive Therapy and Research, 11 (1), 25-40, 1987.

ORTEGA PORRAS, Manuel: Estrés y Satisfacción del Rendimiento Profesional en el Ejecutivo, Universidad Complutense de Madrid, Tesis Doctoral, 1983.

ORTIGUEIRA BOUZADA, Manuel: Contabilidad de los recursos humanos: una introducción, Publicaciones de la Universidad de Sevilla, 1977.

OSKAMP, S.: Attitudes and Opinions, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, 1977.

PANIAGUA BRAVO, V.: "La dinámica de la auditoría", Revista Técnica ICJCE, 6, 12-15, 1975 y 89-93, Jul.-Dic. 1975.

PANIAGUA BRAVO, V.: "Auditoría Secuencial", Revista Técnica ICJCE, 3, 43-50, 1981.

PARKER, Lee D.; FERRIS, Kenneth R. y OTLEY, David, T.: Accounting for the Human Factor, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, 1989.

PARRA ABAD, Eloy y MARQUES, J. C.: "La formación de directivos", AEDIPE, 3-14, Mar. 1982.

PARRA LUNA, Francisco: El balance social de la empresa como instrumento de gestión, Deusto, Bilbao, 1989.

PARROTT, A. C.: "Clobazam, Personality, Stress and Performance", en L'ETANG (Ed.): Clobazam, op. cit. 1985.

PASTERNAK, S. A.: "Afrontar el stress en el ejercicio profesional de la odontología", Archivos de odontoestomatología, 6, 2, Feb. 1990.

PATON, W. A.: Manual del Contador, México 1947.

PAUL, G. L.: Insigh vs. desensitization in psychotherapy, Standford Univ. Press, 1966.

PEI, B. K. W. y DAVIS, F. G.: "The impact of organizational structure on internal auditor organizational-professional conflict and role stress. An exploration of linkages", Journal of Business & Economic Statistics, 7 (2), 101, Abr. 1989.

PELECHANO, V.: "Análisis y estrategias psicosociales de intervención a nivel comunitario", en VARIOS: Subnormalidad psíquica, Karpos, Madrid, 1978.

PEÑA BAZTAN, Manuel: La Psicología y la Empresa, Premio Prat Gaballí 85, Hispano Europea, Barcelona, 1985.

PERIS, M.D.: Guía para el usuario del SPSS/PC +, Facultad de Psicología, Universidad de Barcelona, 1990.

PERLMUTER, L. C. y MONTY, R. A.: Choice and perceived control, Hillsdale, L. Erlbaum, New Jersey, 1979.

PERRET, Daniel: "La negociación", AEDIPE, 27-32, Mar. 1981.

PERROUX, F.: Science de l'home et science économique, Cours d'Ec. Pol., Medicis, París, 1943.

PERROUX, F.: Histoire des doctrines économiques contemporaines, Centre de documentation universitaire, París 1947.

PES PUIG, Ramón: "Auditoría y psicología", Alta Dirección, 101, 145, 1982.

PETERSON, SANDRA E.: "Accounting for Human Resources" Management Accounting, 19, Jun. 1972.

PEVENAGE, E. (trad.): "La contabilidad social", Revista Técnica ICJCE, 13, 52-53, 1986.

PIATIER, André: "Nouvelles méthodes pour l'étude de la conjoncture", Kyklos, París, Dic 1952 y Ene. 1953.

PIATIER, André: "Economie et Psychologie", Bull. Acad. des Sciences Morales et Politiques, París, 1961.

PIATIER, André: "Statistique et observation économique", Thémis, París, 1961.

PIETRE, André: "Pensée économique et théories contemporaines", Dalloz, París, 1959.

PINA MARTINEZ, Vicente José: "El Anexo, en la Cuarta Directriz", Revista Técnica ICJCE, 12, 23-38, 1985.

PIQUE BATLLE, R.: Revisión Técnica de Contabilidades, Barcelona, 1936.

PLOTKIN, W. B.: "On the self-regulation of the occipital alpha rhythm: control strategies, states of consciousness and the role of physiological feedback", Journal of Experimental Psychology, 105, 66-69, 1976.

POCH TORRES, R.: La censura de cuentas, Hispano Europea, Barcelona, 1973.

POINSO, Yves y GORI, Roland: Diccionario práctico de psicopatología, Herder, Barcelona, 1976.

PONT MESTRES, Magín: "El Interés público en el marco de la auditoría; Su tutela y garantías", Revista Técnica, ICJCE, 27-34, Jul.-Dic. 1977.

PORTER, W. Thomas Jr. y BURTON, John C.: Auditoría: un análisis conceptual, Diana, México, 1981.

PORTILLO BENGOA, Francisco.: "Reflexión de la Auditoría Interna en el Hombre", Contaduría Pública, 52-55, Ago. 1977.

PUCHOL, Luis: "En torno al desempleo y a la flexibilización de plantillas", Aedipe, 59-63, Dic. 1985.

PUCHOL, Luis: "La reducción de tiempo de trabajo y el trabajo a tiempo parcial como factores de creación de empleo", Aedipe, 33-41, Sept. 1986.

PUEL, Hugues: "En que forma recurren las empresas a las ciencias sociales", AEDIPE, 25-28, Jun. 1985.

QUELCH, J. A. et al.: "The product management audit", Business Review, 65 (2), Mar.-Abr. 1987.

QUIJANO, S. D. DE: Introducción a la Psicología de las Organizaciones, Promociones Publicaciones Universitarias, Barcelona, 1987.

QUINTANA, J. M.: Carácter y personalidad, Zeus, Barcelona, 1971.

QUINTANILLA PARDO, Ismael: El hombre en el trabajo: Insatisfacción y conflicto, Promolibro, Valencia, 1984.

RACHLIN, H.: "Self-control", Behaviorism, 2, 94-107, 1974.

RAYBURN, L. G.: "Los Aspectos Humanos en el Presupuesto de la Empresa", Técnica Contable, 105-110 y 112, Mar. 1976.

REGEL, R. W. y MURRAY, D.: "Staff performance evaluation by auditors-The effect of training on accuracy and consensus", Advances in Accounting, 7, 223, Ago. 1989.

REIDER, H. R.: "Operational Auditing: a practical approach", Journal of Accountancy, 160 (6), 150, Dic. 1985.

RESCORLA, R. A.: "Probability of shock in the presence of CS in fear conditioning", Journal of Comparative and Physiological Psychology, 56, 1-5, 1968.

RESCORLA, R. A.: Pavlovian second-order conditioning: studies in associative learning, Erlbaum, Hillsdale, N. J., 1980.

REUCHLIN, Maurice: Psicología, Morata, Madrid, 1980.

REYNAUD, P. L.: Le facteur humain dans l'évolution économique, Sirey, París, 1942.

REYNAUD, P. L.: Economie politique et psychologie expérimentale, Livr. Gén. de Droit et Jurispr., París, 1946.

REYNAUD, P. L.: La Psychologie Economique, Presses Universitaires de France, París, 1961.

REYNAUD, P. L.: "La psychologie scientifique et l'appréciation méthodique du dynamisme économique", Revue d'Economie Appliquée, 1963.

REYNAUD, P.L.: "Comment l'économie politique doit-elle coordonner les apports des mathématiques et de la psychologie moderne?", Rev. Sc. Econ., Liège, 1967.

REYNAUD, P. L.: Les seuils de modernisation économique et Société de l'Etre, Genin, Paris 1969.

RICHARD, M.: Los Dominios de la Psicología, Istmo, Madrid, 1972.

RIEBOLD, Gilbert: "La evolución de la Auditoría en Estados Unidos", Revista Técnica ICJCE, 1, 47, Ene.-Jun. 1977.

RIEKER, W. S.: "Los círculos de calidad en las empresas de servicios", Aedipe, 43-45, Mar. 1983.

RIMM, D. C. y Masters, J. C.: Behavior therapy: techniques and empirical findings, Academic Press, New York, 1974.

RINCON SERRANO, Alfonso: "El capital humano: referencia para la política social de la empresa", Revista de Economía, 2, 32, 1989.

RINKER, C.: "How to Avoid or Survive an Audit", American Bar Association Journal, 72, 108, May. 1986.

RIVET, D.: "La prévision de la consommation des ménages", Centre de psychologie économique, Paris, 1970.

ROCAFORT NICOLAU, Alfredo: Auditoría de Cuentas, Hispano Europea, Barcelona, 1983.

RODRIGUES, Aroldo: Psicología Social, Trillas, México, 1976.

RODRIGUEZ CARRASCO, José: "La responsabilidad social de la empresa y su situación económica", Esic Market, 77-100, May.-Ago. 1977.

RODRIGUEZ GOMEZ, Ricardo: Optimización de la productividad. Su proceso en la pequeña y mediana industria, Trillas, México, 1986.

RODRIGUEZ SASTRE, Antonio: "La Censura de Cuentas y los Institutos de Censores", Revista Técnica ICJCE, 69-75, Jul.-Sept. 1968.

RODRIGUEZ VALENCIA, Joaquín: Sinopsis de Auditoría Administrativa, Trillas, México, 1987.

RODRIGUEZ VILARIÑO, Alberto: "La Auditoría analítica", Boletín Informativo de la Revista Técnica, 6, 8-9, 1975.

ROGERS, C. R.: El proceso de convertirse en persona, Paidós, Barcelona, 1972.

ROGERS, R. W. and MEWBORN, R.: "Fear appeals and attitude change: Effects of a threat's noxiousness, probability of occurrence, and the efficacy of coping responses", Journal of Personality and Social Psychology, 34, 54-61, 1976.

ROSEN, L. S.: Topics in Managerial Accounting, McGraw-Hill, New York, 1974.

ROSENBAUM, M. E. y LEVIN, I. P.: "Impression formation as a function of source credibility and the polarity of information", Journal of Personality and Social Psychology, 12, 24-37, 1969.

ROTTER, J.: Social learning theory and Clinical Psychology, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New Jersey, 1954.

RUIZ SALAZAR, Antonio: Salud ocupacional y productividad, Limusa, México, 1987.

RUSCONI, Gianfranco: Il bilancio sociale d' impresa: problemi e prospettive, Giuffré, Milano 1988.

RUSIÑOL ESTRAGUÉS, Jordi, et al.: "Symptomatology associated to stress-examination and anxiety", European Health Psychology Society, 4 Th. Annual Conference, Oxford, 1990.

RUSIÑOL ESTRAGUÉS, Jordi, et al.: "Relación entre estilos de Afrontamiento y la ansiedad ante la situación de examen", VIII Congreso Nacional de Psicología, Barcelona, 1990.

RUSIÑOL ESTRAGUÉS, Jordi: El estudiante universitario frente al examen: Estrés y Afrontamiento, Tesis Doctoral en preparación.

SALAS, J. M.: "Normativa legal francesa sobre el balance social", Cuadernos Universitarios de Planificación Empresarial, 6 (3), 381-388, 1980.

SALAS, J. M.: Balance Social. Posibilidades y Experiencias. Análisis de la normativa legal francesa, Publ. Univ. Barcelona, 1982.

SALAS FUMAS, Vicente: "La información como soporte de los activos intangibles", Revista de Economía, 2, 18-21, 1989.

SAMPEDRO, J. L. y MARTINEZ, R.: Estructura económica, Ariel, Barcelona, 1970.

SANCHEZ VIDAL, Alipio: El modelo de intervención de crisis y terapias breves, Facultad de Psicología, Universidad de Barcelona, 1984.

SANDIN, B. y CHOROT, P.: "Ansiedad y pH: Relaciones entre ansiedad rasgo-estado y niveles de pH en piel y saliva", Revista de Psicología General y Aplicada, 39 (4), 1984.

SARASON, I. G.: Test anxiety: theory, research and application, Erlbaum, Hillsdale, New Jersey, 1980.

SARASON, I. G. et al.: "Assessing the impact of life changes. Development of the life experiences survey", Journal of Consulting and Clinical Psychology, 46, 392-446, 1978.

SAUVY, A.: L'opinion publique, Presses Universitaires de France, París, 1956.

SCHACHTEL, E. G.: "Identidad y Alienación", en Varios: La Soledad del Hombre, 35-48, Monte Avila, Caracas, 1971.

SCHACHTER, S. y SINGER, J. E.: "Cognitive, social and psychological determinants of emotional state", Psych. Rev., 69, 379-399, 1962.

SCHMÖLDERS, G.: Das irrationale in der Finanzwirtschaft, Rowohlt, Hamburgo, 1960.

SCHMÖLDERS, G.: Psychologie des finances et de l'impôt, Presses Universitaires de France, Paris, 1973.

SCHUMPETER, J. A.: Historia del Análisis Económico, Ariel, Barcelona, 1971.

SCHWARTZ, G. E.: "Biofeedback, self-regulation and the patterning of physiological processes", American Psychologist, 63, 314-326, 1975.

SCHWARTZ, G. E.: "Disregulation and systems theory: A biobehavioral framework for biofeedback and behavioral medicine", en BIRBAUMER, N. y KIMMEL, D. H. (Eds.): Biofeedback and self-regulation, LEA, Hillsdale, 1979.

SCHWARTZ, G. E. y BEATTY, J. (Eds.): Biofeedback: theory and research, Academic Press, New York, 1977.

SCIFO, G.: Il capitale umano dell'Impresa, Isedi, Milán, 1974.

SEGUI, J. y LUNA, M. J.: "Los peligros del abuso del diagnóstico de crisis de angustia", Cuadernos de medicina psicosomática y sexología, 2, 41-42, Abr.-Jun. 1987.

SELIGMAN, M. E. P.: "Learned helplessness", Annual Review of Medicine, 23, 207-412, 1972.

SELIGMAN, M. E. P. y JOHNSTON, J. A.: "Cognitive theory of avoidance learning", en MCGUIGAN, F. J. y LUMSDEN, D. B. (Eds.): Contemporary approaches to conditioning and learning, John Wiley, New York, 1973.

SELIGMAN, M. E. P.: La indefensión, Debate, Madrid, 1981.

SELYE, H.: "A syndrome produced by diverse noxious agents", Nature, 138, 32, 1936.

SELYE, H.: The stress of life, MacGraw-Hill, New York, 1956.

SELYE, H.: Stress without distress, Lippincott, New York, 1974.

SELYE, H.: Tensión sin angustia, Guadarrama, Madrid, 1975.

SELYE, H.: "History and present status of the stress concept", en GOLDBERGER, L. y BREZNITZ, S. (Eds.): Handbook of Stress, op. cit.

SENAREGA NOGUERA, José Antonio: "Jubilación a la Carta en los Albores del año 2000", Aedipe, 3-7, Jun. 1987.

SERRANO MARTINEZ, Jorge: El balance social como medio para la información de la empresa. Tesis Doctoral. Univ. Complutense, Madrid, 1981

SETHI, P. S.: "Getting a Handle on the Social Audit", Business and Society Review/Innovation, 33, Invierno 1972-1973.

SHAPIRO, D. et al. (Eds.): Biofeedback and Self-Control, Aldine, Chicago, 1972.

SHELTON, J. L.: "Terapia de instigación: utilización de tareas terapéuticas en casa para fomentar las ganancias del tratamiento", en KANFER y GOLDSTEIN, op. cit.

SIEGEL, J.: "Human Resource Accounting", Certified Accountant, 229-231, Ago. 1977.

SIERRA BRAVO, R.: Técnicas de Investigación Social, Teoría y Ejercicios, Paraninfo, Madrid, 1982.

SILVERSTEIN, David: "The Litigation Audit: Preventive Legal Maintenance for Management", Business Horizons, 31 (6), 34, Nov.-Dic. 1988.

SIMKE, John: "Management, operational and comprehensive auditing: extending traditional boundaries", CA Magazine, 52-56, Jun. 1982.

SINCLAIR, Kenneth: "Human Asset Accounting as an Aid to Decision Making", Accountancy, 97, Mar. 1978.

SIPPRELLE, C. N.: "Induced anxiety", Psychoterapy: Theory, Research and Practice, 4, 36-40, 1967.

SIROTA, D.: "Job enrichment - another management fad?", Conference Board Record, 10, 40-45, 1973.

SMALL, L.: Psicoterapias breves, Gedisa, Barcelona, 1978.

SMITH, Jonathan C. y SHERIDAN, M.: "Type A (Coronary-Prone) Behavior and Self-Reported Physical and Cognitive Reactions to Actual Life Stressors", Perceptual and Motor Skills, 56, 545-546, 1983.

SMITH, M. L. y GLASS, G. V.: "Meta-analysis of psychotherapy outcome studies", American Psychologist, 32, 752-760, 1977.

SMITH, M. L.; GLASS, G. V. y MILLER, I.: The benefits of psychotherapy, Johns-Hopkins Univ. Press, Baltimore, 1980.

SOLOMON, R. L.; KAMIN, L. J. y WYNNE, L. C.: "Traumatic avoidance learning: the outcomes of several extinction procedure with dogs", Journal of Abnormal Psychology, 48, 291-302, 1953.

SOTO SERRANO, M.: La Técnica y la Sistemática de la Censura de Cuentas, Madrid, 1967.

SPECTOR, P. E.; DWYER, D. J. y JEX, S. M.: "Relation of Job Stressors to Affective, Health, and Performance Outcomes: A Comparison of Multiple Data Sources", Journal of Applied Psychology, 73 (1), 11-19, 1988.

SPIELBERGER, C. D. et al.: Cuestionario de Ansiedad Estado Rasgo (STAI), TEA, Madrid 1982.

SPIVACK, G.; PLATT, J. J. y SHURE, M. D.: The problem solving approach to adjustment, Josey Bass, San Francisco, 1976.

STAMPEL, T. G. y LEVIS, D. J.: "Essentials of implosive therapy: a learning theory-based psychodynamic behavioral therapy", Journal of Abnormal Psychology, 72, 496-503, 1967.

STAMPEL, T. G. y LEVIS, D. J.: "Implosive therapy: theory and technique", en SPENCE, J. T. et al. (Eds.): Behavioral approaches to therapy, General Learning Press, Morristown, N. J. 1976.

STEINER, G. A.: Summary Results of Survey of Developing Efforts to Measure the Social Performance of Business, Committee for Economic Development, New York, 1974.

STOETZEL, J.: La psychologie sociale, Flammarion, París, 1963.

STOETZEL, J. y GIRARD, A.: Les sondages de l'opinion publique, PUF, París 1979.

SUAREZ DIAZ, Reynaldo: Hombres y empresas: Una visión psicológica de la Administración, Trillas, México, 1983.

SUINN, R. M. y RICHARDSON, F.: "Anxiety management training: a nonspecific behavior therapy program for anxiety control", Behav. Ther., 2, 498-510, 1971.

SUMMERS, G.: La Medición de actitudes, Trillas, México, 1976.

SUNKEL, O. y PAZ, P.: El subdesarrollo latinoamericano y la teoría del desarrollo, Siglo XXI, México, 1970.

TAHOCES ACEBO, Bernardo: "El informe de Gestión", Revista Técnica ICJCE, 4-7, Jul.-Dic. 1979.

TATSUHIKO KATO: "La profession comptable au Japon", Revue Française de Comptabilité, 201, 48-49, May. 1989.

TECNICA CONTABLE: "La información a los accionistas en una perspectiva ideal", Técnica Contable, 23-31, Ene. 1976.

TERMES ANGLÉS, Fernando: "Las directivas de la C.E.E. y el futuro de los Censores Jurados en Europa", Revista Técnica ICJCE, 1, 4-8, Sept. 1980.

THEUNISE, Hilda: "Le rapport social des sociétés en Belgique", Journal UEC, 189-195, Oct.-Dic. 1980.

THIERAUF, R. J.: Auditoría Administrativa, Limusa, México, 1984.

- THORESEN, C. y MAHONEY, M.: Behavioral self-control, Holt, Rinehart and Winston, New York, 1974.
- TOMKINS, Y.: "Management auditing as a regulatory tool", Accounting Review, 62 (4), Oct. 1987.
- TOURAINÉ, A.: La Sociedad Post-Industrial, Ariel, Barcelona, 1971.
- TRIMMER, E.: El plan de relajación en 10 días, Martínez Roca, Barcelona, 1977.
- TUA PEREDA: Principios y normas de contabilidad, Instituto de Planificación Contable, Madrid, 1983.
- TURCOTTE, Pierre R.: Calidad de Vida en el Trabajo: Antiestrés y Creatividad, Trillas, México 1986.
- TURGEON: "Critique de l'utilité finale", Revue d'Economie Politique, 1049, 1925.
- UNION EUROPEA DE EXPERTOS CONTABLES (UEC), VIII Congreso, 1978, Dublín. "La contabilidad y la auditoría en los próximos 20 años", Revista Técnica ICJCE, 2, 39, 1978.
- UNION EUROPEA DE EXPERTOS CONTABLES (UEC): "Consideraciones de auditoría relativas a la Memoria de Gestión", Revista Técnica ICJCE, 11, 1985.
- URBAIN, E. S. y KENDALL, P. C.: "Review of social-cognitive interventions with children", Psych. Bull., 88 (1), 109-143, 1980.

URBANCIC, F. R.: "Audit Efficiency's Human Element", Journal of Accountancy, 160 (5), Nov. 1985.

URIA BENTO, Felipe: "El Outplacement Individual en la Práctica", Aedipe, 34-40, Jun. 1987.

URIARTE, P.: Psicosociología de la Organización. Un enfoque Sistemático, Publicaciones de la Universidad de Deusto, Bilbao 1985.

URIARTE, V.: Psicofarmacología, Trillas, México, 1978.

VADEMECUM: Vademecum Internacional de Especialidades Farmacéuticas y Biológicas, Daimon, Barcelona, 1985.

VAIZEY, J.: Educación y Economía, Rialp, Madrid, 1962.

VALCARCEL MARTINEZ, Jaime: "Auditoría de Gestión", Alta Dirección, 101, 81-84, Ene.-Feb. 1982.

VALDES, Manuel et al. (Eds.): Estrés y Cardiopatía coronaria, Alamex, Barcelona, 1981.

VALDES, Manuel y DE FLORES, Tomás.: Psicobiología del estrés, Martínez Roca, Barcelona, 1985.

VALDES, Manuel, DE PABLO, Joan y RUSIÑOL, Jordi: "Behavior Pattern A and Coping with exam-associated stress", European Health Psychology Society, 4 Th. Annual Conference, Oxford, 1990.

VALLE CABRERA, Ramón y ALCAIDE CASTRO, Manuel: "La Gestión de carreras y la promoción en la empresa", Aedipe, 21-30, Mar. 1986.

VALLEJO NAGERA, J. A.: Introducción a la psiquiatría, Científico Médica, Barcelona, 1981.

VALLEJO RUILOBA, J. et al.: Introducción a la psicopatología y psiquiatría, Salvat, 1980.

VANPRAAG, H. M.: "Audited Biological Psychiatry", The Journal of nervous and mental disease, 176 (4), Williams & Wilkins Co., Abril, 1988.

VARIOS: Dossier II Jornades de Salut Mental i Antipsiquiatría, Facultad de Psicología, U. B., Abr. 1982.

VATIER, Raymond: Audit de la Gestion Sociale: un nouvel instrument des stratégies d'entreprise, Les Editeurs d'organisation, París, 1988.

VELA, E.: "El balance social de la empresa", Revista de Economía Industrial, Dic., 1977.

VELA, M. y MARCO, A.: La auditoría en el mundo, Alta Dirección, 101, 39-45, Ene.-Feb. 1982.

VENTURA, E.: La recherche operationelle, SEDEIS, París, 1955.

VIDAL GARCIA, Castor: "El estrés del directivo", Aedipe, 39-47, Sept. 1981.

VILA, J.: "Vulnerabilidad a la adquisición de síntomas neuróticos", Análisis y Modificación de conducta, 4, 57-78, 1978.

VILA, J.: "Técnicas de reducción de ansiedad con biofeedback", Análisis y Modificación de conducta, 5, 96-109, 1979.

VILA J.: "Técnicas de reducción de ansiedad", en MAYOR, J. y LABRADOR, F. J., op. cit.

VROOM, V.: Work and Motivation, John Wiley & Sons, New York 1966.

WAHBA, M. A. y HOUSE, R. J.: "Expectance theory in work and motivation: some logical and methodological issues", Human Relations, 121-147, 1974.

WAKELEY, P. et al.: "The marketing audit: A new perspective on library services and products", Bulletin of The Medical Library Association, 76 (4), 1988.

WALLON, H: "Pierre Janet, psychologue réaliste", Bull. Psych, Nov. 1960.

WALSH, D. H.: "Interactive effects of alpha feedback and instructional set on subjective state", Psychophysiology, 11, 428-435, 1974.

WALSTER, E. et al.: "New directions in equity research", Journal of Personality and Social Psychology, 25, 151-176, 1973.

WANOUS, J.: "Individual differences and reactions to job characteristics", Journal of Applied Psychology, 59, 616, 1974.

WATSON, J. B. y RAYNER, R.: "Conditioned emotional reactions", Journal of Experimental Psychology, 3, 1-14, 1920.

WATTS, Tom: "Yesterday's arguments, tomorrow's law ...", Certified Accountant, 34-38, May. 1984.

WEBER, Max: La ética protestante y el espíritu del capitalismo, Sarpe, Madrid, 1984.

WEINERT, A. B.: Manual de Psicología de la organización, Herder, Barcelona, 1985.

WEISS, Marvin: "Accounting for Human Resources", Management Review, 58-60, Mar. 1973.

WEISS, Marvin: "Human Capital: Asset or Liability?", Financial Executive, 31, Sept. 1975.

WELLS, B. G. et al.: "Using a drug audit program to reduce poly-pharmacy in a state psychiatric hospital", Hospital and Community Psychiatry, 37 (12), 1262, Dic. 1986.

WHYTE, W. H.: The organization Man, Simon & Schuster, New York, 1956.

WILDE, F. B. y VANCIL, R. F.: "Performance Audits by Outside Directors", Harvard Business Review, 112-113, Jul.-Ago. 1972.

WITKIN y LANDIL: El estrés de la mujer, Grijalbo, Barcelona, 1984.

WOLF, C. T. et al.: "Relationship between psychological defenses and mean urinary 17-OHCS excretion rate", Psychosomatic Medicine, 26, 576, 1964.

WOLPE, J.: "Experimental neuroses as learned behaviour", British Journal of Psychology, 43, 243-268, 1952.

WOLPE, J.: Práctica de la terapia de conducta, Trillas, México, 1979.

WOLPE, J.: "El tratamiento de desensibilización sistemática en la neurosis", en EYSENCK, H. J. (Ed.): Experimentos en terapia de conducta, Fundamentos, Madrid, 1979.

WOODS, D. J.: "Paradoxical enhancement of learned anxiety response", Psychological Reports, 35, 295-304, 1974.

WRIGHT, Arnold: "Performance Evaluation of Staff Auditors: A Behaviourally Anchored Rating Scale", Auditing: A Journal of Practice and Theory, 5 (2), 95, 1986.

WRIGHT, Robert: "Managing Man as a Capital Asset," Personnel Journal, 292, Abril 1970.

XUAN TUNG, Bui: "Le bilan social en Suisse", L'Expert Comptable Suisse, 6-9, Dic. 1980.

YERKES, R. M. y DODSON, J. D.: "The relation of strength of stimulus to rapidity of habit formation", Journal of Comparative and Neurological Psychology, 18, 459-482, 1908.

YOUNG, P. T.: Emotion in man and animal, John Wiley & Sons, Inc., New York, 1943.

ZAX, M. y COWEN, E.L.: Psicopatología, Interamericana, México, 1979.

ZAX, M. y SPECTER, G. A.: Introducción a la psicología de la comunidad, El Manual Moderno, México 1979.

ZUBERBÜHLER, Robert: "El informe oral final para los clientes", Revista Técnica ICJCE, 6, 52-56, 1982.

11.- A N E X O S

11.1.- CUESTIONARIOS UTILIZADOS

DATOS PERSONALES Y LABORALES

I

- A** - Apellidos y nombre
- Domicilio
- Teléfono(.....).....
- Edad
- Sexo
- Estado civil
- Lugar de nacimiento
- Nº de hijos
- Nivel de Estudios (indique títulos)
- B** - Empresa en la que trabaja Sector
- Cargo en la empresa
- Nº de personas a su cargo en la empresa
- Qué cargo ostenta su jefe inmediato superior
- Nº promedio anual de reuniones de todo tipo a los que asiste
- Nº promedio anual de reuniones importantes (no rutinarias y/o en las que se toman decisiones que le afecten y/o asiste jefe jerárquico superior) a las que asiste
- Tiempo transcurrido desde la última reunión importante
- C** - En una escala de 1 a 10 puntúe sus niveles generales de ansiedad-estrés del último año.

	Laboral	Familiar	Social
ansiedad-estrés			

- ¿Ha acudido alguna vez en busca de ayuda o asesoramiento respecto a problemas de ansiedad-estrés, a alguna(s) persona(s), como los siguientes?:

	NO	SI	Nº de consultas (último año)
- Familiar (indique cual)			
- Amigo íntimo (indique si es hombre ó mujer)			
- Psiquiatra y/o neurólogo			
- Médico general (cabecera)			
- Sacerdote			
- Abogado			
- Otros (especifique)			

- ¿Ha tomado, alguna vez, algún tipo de medicación para la ansiedad-estrés?

- No
- Si (indique el medicamento)
- dosis prescrita

- ¿Toma, actualmente, algún tipo de medicación para la ansiedad-estrés?

No

Si (indique el medicamento)
 dosis prescrita

D - ¿Se considera Vd. (más), (menos), (igual) ansioso-estresado, respecto a la mayoría de sus compañeros de empresa? Se considera Vd. (señale su elección con una cruz).

- más ansioso-estresado.
- menos ansioso-estresado
- igual ansioso-estresado

- Respecto a su última reunión importante, marque con una cruz :

1.- Objetivos de la reunión

- comerciales
- laborales
- organizativos - administración
- técnicos

2.- Nº de personas asistentes (incluido Vd.)

3.- ¿ Cómo se sintió Vd.? (puntuo de 1 a 10)

	Antes de la reunión (1H.)	Durante la reunión	Después de la reunión (1H.)
- Tenso			
- Bloqueado			
- Preocupado			
- Juzgado por los demás			
- Contrariado			
- Enojado			
- Otros (especifique)			

- El resultado de la reunión:

	Puntuación (0 a 10)
- Dependió de la suerte	
- Fue importante para mí	
- Fue difícil	
- Dependió de mi esfuerzo	

- ¿Qué haría Vd. en su empresa para disminuir el nivel de ansiedad-estrés?

1.- En general

2.- Respecto a la reunión.

STAI

A / E	PD = 80	+	-	=
A / R	PD = 21	+	-	=

AUTOEVALUACION A (E/R)

Apellidos y nombre

A-E

INSTRUCCIONES

A continuación encontrará unas frases que se utilizan corrientemente para describirse uno a sí mismo.

Lea cada frase y señale la puntuación 0 a 3 que indique mejor cómo se SIENTE Vd. AHORA MISMO, en este momento. No hay respuestas buenas ni malas. No emplee demasiado tiempo en cada frase y conteste señalando la respuesta que mejor describa su situación presente.

	Nada	Algo	Bastante	Mucho
1. Me siento calmado	0	1	2	3
2. Me siento seguro	0	1	2	3
3. Estoy tenso	0	1	2	3
4. Estoy contrariado	0	1	2	3
5. Me siento cómodo (estoy a gusto)	0	1	2	3
6. Me siento alterado	0	1	2	3
7. Estoy preocupado ahora por posibles desgracias futuras	0	1	2	3
8. Me siento descansado	0	1	2	3
9. Me siento angustiado	0	1	2	3
10. Me siento confortable	0	1	2	3
11. Tengo confianza en mí mismo	0	1	2	3
12. Me siento nervioso	0	1	2	3
13. Estoy desasosegado	0	1	2	3
14. Me siento muy «atado» (como oprimido)	0	1	2	3
15. Estoy relajado	0	1	2	3
16. Me siento satisfecho	0	1	2	3
17. Estoy preocupado	0	1	2	3
18. Me siento aturdido y sobreexcitado	0	1	2	3
19. Me siento alegre	0	1	2	3
20. En este momento me siento bien	0	1	2	3

COMPRUEBE SI HA CONTESTADO A TODAS LAS FRASES CON UNA SOLA RESPUESTA

Ahora, vuelva la hoja y lea las instrucciones antes de comenzar a contestar a las frases.

A continuación encontrará unas frases que se utilizan corrientemente para describirse uno a sí mismo.

Lea cada frase y señale la puntuación 0 a 3 que indique mejor cómo se SIENTE Vd. EN GENERAL en la mayoría de las ocasiones. No hay respuestas buenas ni malas. No emplee demasiado tiempo en cada frase y conteste señalando lo que mejor describa cómo se siente Vd. generalmente.

	Casi nunca	A veces	A menudo	Casi siempre
21. Me siento bien	0	1	2	3
22. Me canso rápidamente	0	1	2	3
23. Siento ganas de llorar	0	1	2	3
24. Me gustaría ser tan feliz como otros	0	1	2	3
25. Pierdo oportunidades por no decidirme pronto	0	1	2	3
26. Me siento descansado	0	1	2	3
27. Soy una persona tranquila, serena y sosegada	0	1	2	3
28. Veo que las dificultades se amontonan y no puedo con ellas	0	1	2	3
29. Me preocupo demasiado por cosas sin importancia	0	1	2	3
30. Soy feliz	0	1	2	3
31. Suelo tomar las cosas demasiado seriamente	0	1	2	3
32. Me falta confianza en mí mismo	0	1	2	3
33. Me siento seguro	0	1	2	3
34. No suelo afrontar las crisis o dificultades	0	1	2	3
35. Me siento triste (melancólico)	0	1	2	3
36. Estoy satisfecho	0	1	2	3
37. Me rondan y molestan pensamientos sin importancia	0	1	2	3
38. Me afectan tanto los desengaños, que no puedo olvidarlos	0	1	2	3
39. Soy una persona estable	0	1	2	3
40. Cuando pienso sobre asuntos y preocupaciones actuales, me pongo tenso y agitado.	0	1	2	3

COMPRUEBE SI HA CONTESTADO A TODAS LAS FRASES CON UNA SOLA RESPUESTA

ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO ANTE UNA REUNION IMPORTANTE (NO RUTINARIA Y/O EN LA QUE SE TOMEN DECISIONES Y/O EN LA QUE PARTICIPE ALGUN SUPERIOR JERARQUICO).

Apellidos y nombre

Haga caso omiso de los números antes de cada frase.

Lea por favor, cada una de las frases que se indican a continuación y rodee con un círculo el número (0, 1, 2 ó 3), que represento mejor con que frecuencia actuó de la forma propuesta, cuando tuvo que afrontar la última reunión importante a la que usted asistió.

	En absoluto	En alguna medida	Bastante	En gran medida
1. Me concentré exclusivamente en lo que tenía que hacer (en el próximo paso).	0	1	2	3
6. Hice algo que creo que no servía para nada, pero al menos hice algo.	0	1	2	3
7. Intenté encontrar al responsable de mis problemas para hacerle cambiar.	0	1	2	3
8. Hablé con alguien para saber más sobre la reunión. ...	0	1	2	3
9. Me critiqué a mi mismo.	0	1	2	3
10. Intenté no agotar todos mis recursos y dejar alguna posibilidad abierta.	0	1	2	3
11. Tuve la esperanza de que ocurriera un milagro.	0	1	2	3
12. Seguí adelante con mi destino, pensé que a veces tengo mala suerte.	0	1	2	3
13. Seguí adelante como si no pasara nada.	0	1	2	3
14. Intenté guardar para mí mis sentimientos.	0	1	2	3
15. Intenté mirar el lado bueno de las cosas.	0	1	2	3
16. Dormí más de lo habitual en mí.	0	1	2	3
17. Manifesté mi enfado a las personas responsables de mi problema.	0	1	2	3
18. Acepté la simpatía y comprensión de otras personas. .	0	1	2	3
20. Me sentí inspirado para hacer algo creativo.	0	1	2	3
21. Intenté olvidarme de todo.	0	1	2	3
22. Busqué la ayuda de un profesional.	0	1	2	3
23. Cambié, mejoré como persona.	0	1	2	3
25. Me disculpé por las molestias que causaba o hice algo a cambio.	0	1	2	3
26. Desarrollé un plan de acción y lo seguí.	0	1	2	3
28. Intenté expresar mis sentimientos.	0	1	2	3
29. Pensé que yo era la causa de mis problemas.	0	1	2	3
30. Saqué de la experiencia mejor de lo que ontró.	0	1	2	3
31. Hablé con alguien que podía hacer algo concreto para ayudarme.	0	1	2	3
33. Intenté sentirme mejor tomando algo (comida, bebida, tabaco, medicamentos, drogas, etc.).	0	1	2	3

	En absoluto	En alguna medida	Bastante	En gran medida
34. Tomé decisiones arriesgadas.	0	1	2	3
35. Intenté no actuar demasiado deprisa y no dejarme llevar por lo primero que se me ocurría.	0	1	2	3
36. Encontré de nuevo la confianza.	0	1	2	3
38. Redescubrí lo que es importante en la vida.	0	1	2	3
39. Cambié algo para que las cosas fueran bien.	0	1	2	3
40. Evité estar con la gente en general.	0	1	2	3
41. Intenté no pensar demasiado en la reunión.	0	1	2	3
42. Consulté a superiores o amigos y respeté su consejo. .	0	1	2	3
43. Oculté a los demás lo mal que iban las cosas.	0	1	2	3
44. Quité importancia a la reunión, me negué a tomarla demasiado en serio.	0	1	2	3
45. Le conté a alguien como me sentía.	0	1	2	3
46. Me mantuve firme y luché por conseguir mis objetivos..	0	1	2	3
47. Me desquité con los demás.	0	1	2	3
48. Pensé en mis reuniones pasadas; me había encontrado antes en situaciones parecidas.	0	1	2	3
49. Sabía lo que tenía que hacer y me esforcé por conseguir que todo fuera bien.	0	1	2	3
50. Me resistí a creer que iba a fracasar.	0	1	2	3
51. Me prometí a mí mismo que las cosas serían distintas la próxima vez.	0	1	2	3
52. Propuse un par de soluciones distintas al problema principal.	0	1	2	3
54. Intenté que mis sentimientos no interfirieran demasiado con la reunión.	0	1	2	3
56. Cambié algo de mí mismo.	0	1	2	3
58. Deseé que la reunión se aplazara o no se realizara. ..	0	1	2	3
59. Fantasé, imaginé como podría acabar la reunión con éxito.	0	1	2	3
60. Recé.	0	1	2	3
62. Repasé mentalmente lo que tenía que hacer o decir. ...	0	1	2	3
63. Pensé como actuaría alguna persona que admiro y la tomé como modelo.	0	1	2	3

LISTADO DE SINTOMAS

Apellidos y nombre

Cada uno de los siguientes puntos corresponde a un síntoma que puede presentar una persona con cierta frecuencia.

Rodee con un círculo la respuesta adecuada a su estado en las 24 HORAS PREVIAS a la última reunión importante a la que Vd. asistió.

	Nada	Algo	Poco	Bastante	Mucho
1. Calambres	1	2	3	4	5
2. Dolor de cabeza o nuca	1	2	3	4	5
3. Dificultad para respirar ..	1	2	3	4	5
4. Inquietud	1	2	3	4	5
5. Insomnio	1	2	3	4	5
6. Frustración	1	2	3	4	5
7. Inestabilidad o vértigo ...	1	2	3	4	5
8. Miedo	1	2	3	4	5
9. Cansancio	1	2	3	4	5
10. Sudoración	1	2	3	4	5
11. Pinchazos	1	2	3	4	5
12. Opresión en el pecho	1	2	3	4	5
13. Tristeza	1	2	3	4	5
14. Dolor abdominal	1	2	3	4	5
15. Palpitaciones	1	2	3	4	5
16. Angustia	1	2	3	4	5
17. Hormigueos	1	2	3	4	5
18. Irritabilidad	1	2	3	4	5
19. Náuseas	1	2	3	4	5
20. Diarrea	1	2	3	4	5
21. Ansiedad	1	2	3	4	5
22. Enfado	1	2	3	4	5
23. Picores	1	2	3	4	5
24. Temblor	1	2	3	4	5
25. Pesadillas	1	2	3	4	5
26. Otros (anote cualquier otro síntoma que presente):					

SIGA AL DORSO

LISTADO DE SINTOMAS

Cada uno de los siguientes puntos corresponde a un síntoma que puede presentar una persona con cierta frecuencia. Rodee con un círculo la respuesta adecuada a su estado, en general (en los últimos 12 meses).

	Nada	Algo	Poco	Bastante	Mucho
1. Calambres	1	2	3	4	5
2. Dolor de cabeza o nuca	1	2	3	4	5
3. Dificultad para respirar ..	1	2	3	4	5
4. Inquietud	1	2	3	4	5
5. Insomnio	1	2	3	4	5
6. Frustración	1	2	3	4	5
7. Inestabilidad o vértigo ...	1	2	3	4	5
8. Miedo	1	2	3	4	5
9. Cansancio	1	2	3	4	5
10. Sudoración	1	2	3	4	5
11. Pinchazos	1	2	3	4	5
12. Opresión en el pecho	1	2	3	4	5
13. Tristeza	1	2	3	4	5
14. Dolor abdominal	1	2	3	4	5
15. Palpitaciones	1	2	3	4	5
16. Angustia	1	2	3	4	5
17. Hormigueos	1	2	3	4	5
18. Irritabilidad	1	2	3	4	5
19. Náuseas	1	2	3	4	5
20. Diarrea	1	2	3	4	5
21. Ansiedad	1	2	3	4	5
22. Enfado	1	2	3	4	5
23. Picores	1	2	3	4	5
24. Temblor	1	2	3	4	5
25. Pesadillas	1	2	3	4	5
26. Otros (anote cualquier otro síntoma que presente):					

Inventario de Actividad de Jenkins (JAS)

Forma C

Autores: C. D. Jenkins, S. J. Zyzanski, R. H. Rosenman

Traducción y adaptación: T. de Flores, M. Valdés, S. Sana

Apellidos

Nombre

El inventario para la medición de Actividad de Jenkins, formula preguntas sobre aspectos de la conducta que ayudan a establecer un diagnóstico médico. Cada persona es distinta y, por tanto, no hay respuestas que sean correctas o falsas.

Para cada pregunta, elija la respuesta que le parezca más razonable, y rellene el círculo correspondiente. Utilice un lápiz para señalar la respuesta y haga una marca sobre el círculo. Solamente debe señalar una respuesta para cada pregunta y, si se equivoca o cambia de opinión, borre la marca y rectifique la respuesta.

No haga ninguna marca en el cuestionario que no corresponda con los círculos de respuesta.

- | | |
|--|---|
| <p>1. <i>¿Le cuesta trabajo encontrar un rato libre para ir a la peluquería (barbería) a arreglarse el pelo?</i></p> <p>A <input type="radio"/> no, nunca.
B <input type="radio"/> sí, a veces.
C <input type="radio"/> sí, casi siempre.</p> <p>2. <i>¿Con qué frecuencia su trabajo le obliga a ser muy activo?</i></p> <p>A <input type="radio"/> con menor frecuencia que a la mayoría de la gente.
B <input type="radio"/> con la misma frecuencia que a la mayoría de la gente.
C <input type="radio"/> más a menudo que a la mayoría de la gente.</p> <p>3. <i>¿Cuál de las siguientes situaciones es más corriente en su vida cotidiana?</i></p> <p>A <input type="radio"/> problemas que exigen una solución inmediata.
B <input type="radio"/> desafíos o pruebas a los que debo hacer frente.
C <input type="radio"/> mi vida cotidiana es rutinaria y fácilmente previsible.
D <input type="radio"/> no tengo suficientes cosas en las que interesarme u ocuparme.</p> <p>4. <i>Algunas personas llevan una vida tranquila y rutinaria. Otras se encuentran continuamente ante cambios inesperados, interrupciones frecuentes, inconvenientes o cosas que van mal. ¿Con qué frecuencia</i></p> | <p><i>suele usted encontrarse con este tipo de molestias o inconvenientes, ya sean pequeños o grandes?</i></p> <p>A <input type="radio"/> varias veces al día.
B <input type="radio"/> una vez al día.
C <input type="radio"/> algunas veces a la semana.
D <input type="radio"/> una vez a la semana.
E <input type="radio"/> una vez al mes o menos.</p> <p>5. <i>Cuando usted se encuentra bajo presiones o en tensión, ¿que acostumbra a hacer?</i></p> <p>A <input type="radio"/> hago algo para solucionarlo inmediatamente.
B <input type="radio"/> pienso cuidadosamente antes de actuar.</p> <p>6. <i>¿Come usted con rapidez?</i></p> <p>A <input type="radio"/> generalmente, soy el primero en terminar.
B <input type="radio"/> como un poco más rápido que los demás.
C <input type="radio"/> como a la misma velocidad que la mayoría de la gente.
D <input type="radio"/> como más despacio que la mayoría de la gente.</p> <p>7. <i>¿Le han dicho en alguna ocasión, su cónyuge o algún amigo, que usted come demasiado rápido?</i></p> <p>A <input type="radio"/> sí, a menudo.
B <input type="radio"/> sí, una o dos veces.
C <input type="radio"/> no, nunca.</p> <p>8. <i>¿Con qué frecuencia suele usted hacer más de una</i></p> |
|--|---|

SIGA AL DORSO

cosa al mismo tiempo, como trabajar mientras come, leer mientras se viste, o tratar de resolver problemas mentalmente mientras conduce su coche?

- A hago dos cosas a la vez siempre que es posible.
B hago dos cosas a la vez sólo cuando voy escaso de tiempo.
C rara vez o nunca hago más de una cosa a la vez.
9. *¿Cuando usted está oyendo hablar a alguien que tarda demasiado en llegar al punto de interés, ¿con qué frecuencia siente la necesidad de decirle que vaya al grano?*
A frecuentemente.
B a veces.
C casi nunca.
10. *¿Con qué frecuencia se adelanta usted a decir palabras que supone que su interlocutor pronunciará, con la intención de abreviar la conversación y ganar tiempo?*
A frecuentemente.
B a veces.
C casi nunca.
11. *Si usted ha quedado citado con su cónyuge o con un amigo, ¿con qué frecuencia llega tarde a la cita?*
A en alguna que otra ocasión.
B raramente.
C nunca llego tarde.
12. *¿Con qué frecuencia se apresura para ir a un sitio, aunque tenga mucho tiempo por delante?*
A frecuentemente.
B a veces.
C casi nunca.
13. *Suponga que tiene que encontrarse con alguien en un lugar público (una esquina, a la entrada de un edificio conocido, o en un restaurante) y que la otra persona se está retrasando ya diez minutos. ¿Qué haría usted?*
A sentarme y esperar.
B pasear mientras estoy esperando.
C generalmente, llevo algo para leer o papel para escribir y así hago alguna cosa mientras espero.
D me niego a hacer cola y busco la forma de evitar la espera.
14. *¿Qué hace usted cuando tiene que hacer cola en un restaurante, en un supermercado o en una oficina de correos?*
A aceptarlo tranquilamente.
B me impaciento, pero sin llegar a demostrarlo.
C me encuentro tan impaciente que si alguien me viese, diría que estoy inquieto.
D me niego a hacer cola y busco la forma de evitar la espera.
15. *¿Cuando juega con niños de alrededor de diez años (o cuando lo hacía tiempo atrás), ¿con qué frecuencia los dejaba ganar deliberadamente?*
A la mayoría de las veces.
B la mitad de las veces.
C sólo en ocasiones.
D nunca.
16. *Señale cómo era usted considerado por la gente cuando era más joven.*
A sin duda, enérgico y luchador.
B probablemente, enérgico y luchador.
C probablemente, relajado y tranquilo.
D sin duda, relajado y tranquilo.
17. *¿Cómo se considera usted en la actualidad?*
A sin duda, soy una persona enérgica y luchadora.
B creo que soy una persona enérgica y luchadora.
C creo que me tomo las cosas con calma.
D sin duda, me tomo las cosas con calma.
18. *¿Cómo sería usted calificado por su cónyuge (o amigo más íntimo)?*
A sin duda, enérgico y luchador.
B probablemente, enérgico y luchador.
C probablemente, relajado y tranquilo.
D sin duda, relajado y tranquilo.
19. *¿Cómo calificaría su cónyuge o amigo más íntimo su grado de actividad?*
A demasiado lento. Debería ser más activo.
B igual que el promedio. Ocupa la mayor parte del tiempo.
C demasiado activo. Tendría que tomarme las cosas con más calma.
20. *Las personas que le conocen bien, ¿estarían de acuerdo en que usted se toma el trabajo demasiado en serio?*
A sí.
B probablemente sí.
C probablemente no.
D no.
21. *Las personas que le conocen bien, ¿estarían de acuerdo en que usted tiene menos energía que la mayoría de la gente?*
A sí.
B probablemente sí.
C probablemente no.
D no.
22. *Las personas que le conocen bien, ¿estarían de acuerdo en que usted tiende a irritarse con facilidad?*
A sí.
B probablemente sí.
C probablemente no.
D no.
23. *Las personas que le conocen bien, ¿estarían de acuerdo en que usted tiende a hacer la mayoría de las cosas deprisa?*
A sí.
B probablemente sí.
C probablemente no.
D no.
24. *Las personas que le conocen bien, ¿estarían de acuerdo en que a usted le gusta competir y hacer lo posible para ganar?*
A sí.
B probablemente sí.
C probablemente no.
D no.

25. *¿Cómo era su temperamento cuando usted era más joven?*
 A impulsivo y difícil de controlar.
 B enérgico, pero controlable.
 C normalmente no tenía problemas.
 D muy tranquilo, casi nunca me enfadaba.
26. *¿Cómo es su temperamento en la actualidad?*
 A impulsivo y difícil de controlar.
 B enérgico, pero controlable.
 C normal, sin problemas.
 D muy tranquilo, casi nunca me enfado.
27. *Cuando se encuentra en pleno trabajo y alguien (que no es su jefe) le interrumpe, ¿qué siente usted por regla general?*
 A me siento bien, ya que trabajo mejor después de una breve interrupción.
 B me siento sólo ligeramente molesto.
 C me siento realmente irritado, ya que la mayoría de estas interrupciones son innecesarias.
28. *¿Con qué frecuencia su trabajo le obliga a hacer las cosas contra reloj?*
 A diariamente o más a menudo.
 B semanalmente.
 C una vez al mes o menos.
 D nunca.
29. *Ir contra reloj, normalmente le produce:*
 A ligeras tensiones, ya que se trata de actividades rutinarias.
 B una tensión considerable, ya que el retraso perturba el trabajo de los demás miembros del grupo.
 C no existen límites de tiempo en mi trabajo.
30. *¿En algunas ocasiones se pone usted mismo límites de tiempo o se impone objetivos en su trabajo o en su casa?*
 A no.
 B sí, pero sólo en algunas ocasiones.
 C sí, una vez a la semana o más.
31. *Cuando tiene que trabajar contra reloj, ¿cómo es la calidad de su trabajo?*
 A mejor.
 B peor.
 C igual (las presiones no influyen en el resultado).
32. *En su trabajo, ¿se ocupa usted alguna vez de dos asuntos al mismo tiempo, pasando rápidamente del uno al otro?*
 A no, nunca.
 B sí, pero sólo en caso de urgencia.
 C sí, habitualmente.
33. *¿Estaría usted conforme con permanecer en su actual cargo laboral durante los próximos cinco años?*
 A sí.
 B no, deseo progresar.
 C no, lucho por progresar y me disgustaría no conseguirlo en un período tan largo como ese.
34. *Si usted pudiese escoger, ¿qué preferiría?*
 A un pequeño aumento de sueldo sin ascender en el cargo laboral.
 B ascender en el cargo laboral, sin aumento de sueldo.
35. *En los últimos tres años, ¿se ha tomado menos días de vacaciones de las que le correspondían legalmente?*
 A sí.
 B no.
 C en mi trabajo no existen épocas regulares de vacaciones.
36. *¿Han variado sus ingresos anuales en los últimos tres años?*
 A han permanecido igual o han descendido ligeramente.
 B han aumentado un poco (como resultado del aumento del nivel de vida y de los incrementos salariales por años de antigüedad).
 C han aumentado considerablemente.
37. *¿Con qué frecuencia se lleva usted a casa trabajos o tareas relacionadas con su profesión?*
 A raramente o nunca.
 B una vez a la semana o menos.
 C más de una vez a la semana.
38. *¿Con qué frecuencia acude usted a su lugar de trabajo en momentos que no le corresponde (como por la noche o los fines de semana)?*
 A en mi trabajo esto no es posible.
 B raramente o nunca.
 C en alguna ocasión (menos de una vez a la semana).
 D una vez por semana o más.
39. *Cuando usted se encuentra cansado durante la realización de su trabajo, ¿qué hace por regla general?*
 A trabajo más despacio hasta que recupero las fuerzas.
 B me esfuerzo en mantener el mismo ritmo de trabajo a pesar del cansancio.
40. *Cuando usted está en grupo, ¿con qué frecuencia los demás ven en usted a un líder?*
 A raramente.
 B tan a menudo como pueden ver a otros.
 C más a menudo que a los demás.
41. *¿Con qué frecuencia hace listas o apunta notas para recordar lo que tiene que hacer?*
 A nunca.
 B en alguna ocasión.
 C frecuentemente.

Para responder a las preguntas de la 42 a la 46, compárese con el promedio de trabajadores de su misma condición y señale la descripción que usted crea más adecuada.

42. *En lo que se refiere a la cantidad de esfuerzo desarrollado:*

- A hago mucho más esfuerzo que los demás.
- B hago un poco más esfuerzo que los demás.
- C hago un poco menos esfuerzo que los demás.
- D hago mucho menos esfuerzo que los demás.

43. *En cuanto al "sentido de responsabilidad", me considero:*

- A mucho más responsable que los demás.
- B un poco más responsable que los demás.
- C un poco menos responsable que los demás.
- D mucho menos responsable que los demás.

44. *Considero que es necesario ir deprisa:*

- A en muchas más ocasiones que los demás.
- B en pocas más ocasiones que los demás.
- C en pocas menos ocasiones que los demás.
- D en muchas menos ocasiones que los demás.

45. *En cuanto a precisión (ser cuidadoso con los detalles), me considero:*

- A mucho más preciso que los demás.
- B un poco más preciso que los demás.
- C un poco menos preciso que los demás.
- D mucho menos preciso que los demás.

46. *Por regla general, me tomo la vida:*

- A mucho más seriamente que los demás.
- B un poco más seriamente que los demás.
- C un poco menos seriamente que los demás.
- D mucho menos seriamente que los demás.

Para las preguntas de la 47 a la 49 compare su actual situación de trabajo con la que tenía hace cinco años, y, si no ha trabajado durante este tiempo, compare su trabajo actual con el primero que tuvo.

47. *Trabajaba más horas por semana:*

- A en mi trabajo actual.
- B hace cinco años.
- C no sabría decirlo con exactitud.

48. *Tenía más responsabilidad:*

- A en mi trabajo actual.
- B hace cinco años.
- C no sabría decirlo con exactitud.

49. *Me consideraban a un nivel más alto (en cuanto a prestigio y posición social):*

- A en mi trabajo actual.
- B hace cinco años.
- C no sabría decirlo con exactitud.

50. *¿Cuántos cargos laborales ha desempeñado durante los últimos diez años? (Asegúrese de incluir en el recuento los cambios en el tipo de trabajo, los cambios de empresa y los ascensos o descensos dentro de la misma empresa.)*

- A 0 a 1.
- B 2.
- C 3.
- D 4.
- E 5 o más.

51. *¿Qué estudios ha hecho?*

- A no fui a la escuela.
- B estudios primarios incompletos (menos de cinco años).
- C estudios primarios completos (cinco o más años).
- D estudios de segunda enseñanza (formación profesional y/o bachillerato elemental).
- E estudios de segunda enseñanza completos (bachillerato, comercio, estudios mercantiles).
- F uno-cuatro años de estudios universitarios.
- G licenciado universitario.
- H doctorado u otros estudios de postgraduado.

52. *Cuando usted estaba estudiando, ¿fue en alguna ocasión responsable o líder de algún grupo, tal como asociación o consejo estudiantil, Club juvenil o de cine forum, o capitán de algún equipo deportivo o de atletismo?*

- A no.
- B sí, ocupé una posición o cargo.
- C sí, ocupé más de una posición o cargo.

	PD	PC	GN
N			
E			
P			
S			

EPQ - A

Aptitudes y nombre

Instrucciones

Las preguntas siguientes se refieren a diferentes modos de pensar y sentir. Después de cada una están las palabras SI y No.

Lee cada pregunta y contesta poniendo una cruz o aspa sobre la palabra SI o la palabra No, según sea su modo de pensar o sentir. No hay respuestas buenas o malas; todas sirven. Tampoco hay preguntas de truco.

Mira cómo se han contestado los siguientes ejemplos:

- A) ¿Le gustaría ir de vacaciones al Polo Norte? ... SI NO
 B) ¿Se para a pensar las cosas antes de hacerlas? ... SI NO

Oulan ha señalado las respuestas ha contestado que No le gustaría ir de vacaciones al Polo Norte y que SI, es verdad, se para a pensar las cosas antes de hacerlas.

No piense demasiado las cuestiones, ni emplee mucho tiempo en decidir. Las frases son muy cortas para darle todos los detalles que Vd. quisiera. Procure no dejar cuestiones sin contestar; tal vez algunas le parezcan muy personales; no se preocupe y recuerde que esta Ejemplar se guarda como documento confidencial y no puede ser valorado sin una plantilla especial; por otra parte, al obtener los resultados no se consideraran las respuestas una a una, sino globalmente.

PASE A LA PAGINA SIGUIENTE

Respuestas

87. ¿Ha insistido alguna vez en salirse con la suya? ... SI NO
 88. ¿Tiene Vd. casi siempre una respuesta rápida, e mano, cuando la gente le habla? ... SI NO
 89. ¿Trata Vd. de no ser grosero, mal educado, con la gente? ... SI NO
 90. ¿Se queda preocupado demasiado tiempo después de una experiencia embarazosa, molesta? ... SI NO
 91. ¿Ha llegado Vd. alguna vez tarde a una cita o al trabajo? ... SI NO
 92. ¿Le gusta hacer cosas en las que tenga que actuar con rapidez? ... SI NO
 93. Cuando Vd. tiene que coger el tren, ¿llega a menudo en el último momento? ... SI NO
 94. ¿Sufrir Vd. de los «nervios»? ... SI NO
 95. ¿Se lava siempre las manos antes de las comidas? ... SI NO
 96. ¿Comienza a menudo actividades que le ocupan más tiempo del que realmente dispone? ... SI NO
 97. ¿Se rompe fácilmente su amistad con otras personas sin que Vd. tenga la culpa? ... SI NO
 98. ¿Se siente a menudo solo? ... SI NO
 99. ¿Deja Vd. a veces para mañana lo que puede hacer hoy? ... SI NO
 100. ¿Es Vd. capaz de animar, de poner en marcha una reunión social? ... SI NO
 101. ¿Le daría pena ver a un animal cogido en una trampa? ... SI NO
 102. ¿Se siente fácilmente herido cuando la gente le encuentra fallos a Vd. o a su trabajo? ... SI NO
 103. ¿Piensa que tener un seguro de enfermedad es una tontería? ... SI NO
 104. ¿Le gusta hacer rebilar algunas veces a los animales? ... SI NO
 105. ¿Se encuentra Vd. algunas veces rebosante de energía y otras veces lento y apagado? ... SI NO
 106. ¿Practica Vd. siempre lo que predica? ... SI NO
 107. ¿Le gusta que haya mucha animación, bullicio, a su alrededor? ... SI NO
 108. ¿Le gustaría que otras personas le turbaran miedo? ... SI NO
 109. ¿Es Vd. susceptible o se le molesta fácilmente con ciertas cosas? ... SI NO
 110. ¿Respetaría siempre su lugar en una cola, a pesar de todo? ... SI NO
 111. ¿Piensan otras personas que Vd. es muy enérgico y animado? ... SI NO
 112. ¿Preferiría normalmente salir solo? ... SI NO
 113. ¿Le hace perder el apetito cualquier contrariedad, por pequeña que ésta sea? ... SI NO
 114. ¿Considera que podría portarse mejor con algunos de sus amigos? ... SI NO

COMPRUEBE LA COLUMNA DE RESPUESTAS PARA VER SI HA DEJADO ALGUNA CUESTION SIN CONTESTAR

N	E	P	S



Autores: H. J. Eysenck y S. B. G. Eysenck. Versión española: V. Escobar, A. Lobo y A. Sereñiz (Zaragoza).
 Copyright © 1982 by TEA Ediciones, S. A. - Traducido y adaptado con permiso de Hodder & Stoughton, Kent, England. Copyright © 1975 by H. J. Eysenck & S. B. G. Eysenck. - Todos los derechos reservados. - Prohibida la reproducción total o parcial. - Editor: TEA Ediciones, S. A. - Frey Bernardino de Sahagún, 24, Madrid-18. - Impresor: Aguirre Campos; Duponco, 15 doño, Madrid-12. Depósito legal: M. - 28.628 - 1982.

CUESTIONARIO DE SALUD GENERAL DE GOLDBERG*
General Health Questionnaire (G.H.Q.-28 Items)

Nombre

POR FAVOR LEER CUIDADOSAMENTE:

Nos gustaría saber si Vd. ha tenido algunas molestias o trastornos y cómo ha estado de salud en las últimas semanas. Por favor, conteste a TODAS las preguntas, simplemente subrayando las respuestas que, a su juicio, se acercan más a lo que siente o ha sentido Vd. Recuerde que no queremos conocer los problemas que ha tenido en el pasado, sino los recientes y actuales.

Es importante que trate de responder a TODAS las respuestas.

Muchas gracias por su colaboración.

ULTIMAMENTE:

- | | | | | |
|--|-----------------------|------------------------|------------------------------|----------------------------|
| A.1. ¿Se ha sentido perfectamente bien de salud y en plena forma? | Mejor que lo habitual | Igual que lo habitual | Peor que lo habitual | Mucho peor que lo habitual |
| 2. ¿Ha tenido la sensación de que necesitaba un reconstituyente? | No, en absoluto | No más que lo habitual | Bastante más que lo habitual | Mucho más que lo habitual |
| 3. ¿Se ha sentido agotado y sin fuerzas para nada? | No, en absoluto | No más que lo habitual | Bastante más que lo habitual | Mucho más que lo habitual |
| 4. ¿Ha tenido la sensación de que estaba enfermo? | No, en absoluto | No más que lo habitual | Bastante más que lo habitual | Mucho más que lo habitual |
| 5. ¿Ha padecido dolores de cabeza? | No, en absoluto | No más que lo habitual | Bastante más que lo habitual | Mucho más que lo habitual |
| 6. ¿Ha tenido sensación de opresión en la cabeza, o de que la cabeza le va a estallar? | No, en absoluto | No más que lo habitual | Bastante más que lo habitual | Mucho más que lo habitual |
| 7. ¿Ha tenido ataques de calor o escalofríos? | No, en absoluto | No más que lo habitual | Bastante más que lo habitual | Mucho más que lo habitual |
| | | | | |
| B.1. ¿Sus preocupaciones le han hecho perder mucho sueño? | No, en absoluto | No más que lo habitual | Bastante más que lo habitual | Mucho más que lo habitual |
| 2. ¿Ha tenido dificultades para seguir durmiendo de un tirón toda la noche? | No, en absoluto | No más que lo habitual | Bastante más que lo habitual | Mucho más que lo habitual |
| 3. ¿Se ha notado constantemente agitado y en tensión? | No, en absoluto | No más que lo habitual | Bastante más que lo habitual | Mucho más que lo habitual |
| 4. ¿Se ha sentido con los nervios a flor de piel y malhumorado? | No, en absoluto | No más que lo habitual | Bastante más que lo habitual | Mucho más que lo habitual |
| 5. ¿Se ha asustado o ha tenido pánico sin motivo? | No, en absoluto | No más que lo habitual | Bastante más que lo habitual | Mucho más que lo habitual |
| 6. ¿Ha tenido la sensación de que todo se le viene encima? | No, en absoluto | No más que lo habitual | Bastante más que lo habitual | Mucho más que lo habitual |
| 7. ¿Se ha notado nervioso y "a punto de explotar" constantemente? | No, en absoluto | No más que lo habitual | Bastante más que lo habitual | Mucho más que lo habitual |

SIGA AL DORSO

- C.1. ¿Se las ha arreglado para mantenerse ocupado y activo?
- | | | | |
|----------------------------|-----------------------|--------------------------------|-----------------------------|
| Más activo que lo habitual | Igual que lo habitual | Bastante menos que lo habitual | Mucho menos que lo habitual |
|----------------------------|-----------------------|--------------------------------|-----------------------------|
2. ¿Le cuesta más tiempo hacer las cosas?
- | | | | |
|----------------------------|-----------------------|----------------------------|----------------------------------|
| Más rápido que lo habitual | Igual que lo habitual | Más tiempo que lo habitual | Mucho más tiempo que lo habitual |
|----------------------------|-----------------------|----------------------------|----------------------------------|
3. ¿Ha tenido la impresión, en conjunto de que está haciendo las cosas bien?
- | | | | |
|-----------------------|--------------------------|----------------------|----------------------------|
| Mejor que lo habitual | Aproximadamente lo mismo | Peor que lo habitual | Mucho peor que lo habitual |
|-----------------------|--------------------------|----------------------|----------------------------|
4. ¿Se ha sentido satisfecho con su manera de hacer las cosas?
- | | | | |
|----------------|--|----------------------------------|------------------------|
| Más satisfecho | Aproximadamente lo mismo que lo habitual | Menos satisfecho que lo habitual | Mucho menos satisfecho |
|----------------|--|----------------------------------|------------------------|
5. ¿Ha sentido que está jugando un papel útil en la vida?
- | | | | |
|----------------------------|-----------------------|----------------------------|----------------------------------|
| Más tiempo que lo habitual | Igual que lo habitual | Menos útil que lo habitual | Mucho menos útil que lo habitual |
|----------------------------|-----------------------|----------------------------|----------------------------------|
6. ¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?
- | | | | |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------------|
| Más que lo habitual | Igual que lo habitual | Menos que lo habitual | Mucho menos capaz que lo habitual |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------------|
7. ¿Ha sido capaz de disfrutar sus actividades normales de cada día?
- | | | | |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|
| Más que lo habitual | Igual que lo habitual | Menos que lo habitual | Mucho menos que lo habitual |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|
-
- D.1. ¿Ha pensado que Val. es una persona que no vale para nada?
- | | | | |
|-----------------|------------------------|------------------------------|---------------------------|
| No, en absoluto | No más que lo habitual | Bastante más que lo habitual | Mucho más que lo habitual |
|-----------------|------------------------|------------------------------|---------------------------|
2. ¿Ha venido viviendo la vida totalmente sin esperanza?
- | | | | |
|-----------------|------------------------|------------------------------|---------------------------|
| No, en absoluto | No más que lo habitual | Bastante más que lo habitual | Mucho más que lo habitual |
|-----------------|------------------------|------------------------------|---------------------------|
3. ¿Ha tenido el sentimiento de que la vida no merece la pena vivirse?
- | | | | |
|-----------------|------------------------|------------------------------|---------------------------|
| No, en absoluto | No más que lo habitual | Bastante más que lo habitual | Mucho más que lo habitual |
|-----------------|------------------------|------------------------------|---------------------------|
4. ¿Ha pensado en la posibilidad de "quitarse de en medio"?
- | | | | |
|----------------|------------------|-------------------------------|--------------------------|
| Claramente, no | Me parece que no | Se me ha cruzado por la mente | Claramente lo he pensado |
|----------------|------------------|-------------------------------|--------------------------|
5. ¿Ha notado que a veces no puede hacer nada porque tiene los nervios desquiciados?
- | | | | |
|-----------------|------------------------|------------------------------|---------------------------|
| No, en absoluto | No más que lo habitual | Bastante más que lo habitual | Mucho más que lo habitual |
|-----------------|------------------------|------------------------------|---------------------------|
6. ¿Ha notado que desea estar muerto y lejos de todo?
- | | | | |
|-----------------|------------------------|------------------------------|---------------------------|
| No, en absoluto | No más que lo habitual | Bastante más que lo habitual | Mucho más que lo habitual |
|-----------------|------------------------|------------------------------|---------------------------|
7. ¿Ha notado que la idea de quitarse la vida viene repetidamente a la cabeza?
- | | | | |
|----------------|------------------|-------------------------------|--------------------------|
| Claramente, no | Me parece que no | Se me ha cruzado por la mente | Claramente lo he pensado |
|----------------|------------------|-------------------------------|--------------------------|

A :
B :
C :
D :
T	

ESCALA DE ACONTECIMIENTOS VITALES
(González de Rivera y Morera, 1983)

Apellidos y nombre

Encierre en un círculo el número correspondiente a aquellos acontecimientos que le hayan ocurrido en el último año.

1. Muerte del cónyuge.
2. Separación.
3. Divorcio.
4. Matrimonio.
5. Reconciliación.
6. Rotura de un noviazgo o relación similar.
7. Enamorarse o iniciar una amistad íntima y profunda.
8. Embarazo deseado.
9. Embarazo no deseado.
10. Aborto provocado.
11. Aborto no deseado.
12. Relación sexual al margen del matrimonio.
13. Ruptura de la relación sexual al margen del matrimonio.
14. Dificultades sexuales.
15. Dificultades en la educación de los hijos.
16. Niños bajo el cuidado de otras personas.
17. Muerte de un familiar cercano.
18. Enfermedad o mejoría de una enfermedad de un miembro cercano a la familia.
19. Incorporación de un nuevo miembro a la familia.
20. Un miembro de la familia deja de vivir en la casa familiar.
21. Ruptura de la familia (separación de padres).
22. Problemas con vecinos o familiares que no viven en la casa familiar.
23. Desaparición de problemas con los vecinos o familiares que no viven en la casa familiar.
24. Periodo de alejamiento del hogar.
25. Hijos lejos del hogar.
26. Quedarse sin trabajo.
27. Retiro laboral.
28. Despido.
29. Cambio de lugar de trabajo.
30. El cónyuge comienza o deja de trabajar fuera de casa.

SIGA AL DORSO

31. Ascenso en el trabajo.
32. Problemas superiores en el trabajo.
33. Nuevo empleo en la misma línea de trabajo.
34. Nuevo empleo en una nueva línea de trabajo.
35. Cambio de horario de las condiciones del trabajo actual.
36. Problemas con colegas o compañeros de trabajo.
37. Préstamo o hipoteca de más de un millón de pesetas.
38. Ingresos aumentados sustancialmente (25%).
39. Ingresos reducidos sustancialmente (25%).
40. Problema legal grave que puede terminar en encarcelamiento.
41. Problema legal menor (multa, borrachera).
42. Complicación en una pelea.
43. Enfermedad o accidente que requiere guardar cama.
44. Muerte de un amigo.
45. Cambio de casa.
46. Compra de casa.
47. Accidente o situación de violencia física.
48. Éxito personal de gran envergadura.
49. Exámenes.
50. Reformas en la casa.
51. Cambio en las costumbres personales (de salir, de vestir, de estilo de vida, etc.).
52. Cambio en opiniones religiosas.
53. Cambios en opiniones políticas.
54. Cambios en costumbres sociales.
55. Cambio en el ritmo del sueño.
56. Cambio de apetito o de costumbres alimentarias.
57. Vacaciones fuera de casa.
58. Fiesta de Navidad o Reyes.
59. Problemas relacionados con el alcohol o las drogas.
60. Enfermedad prolongada que requiere tratamiento médico.
61. Repentino y serio deterioro de la audición y/o visión.

11.2.- MODELO DE INFORME INDIVIDUAL

MODELO DE INFORME PARA DEVOLUCION DE INFORMACION AL COLABORADOR

A continuación se presentan los resultados por Usted obtenidos en las diferentes escalas de los cuestionarios que se aplicaron el día en su empresa.

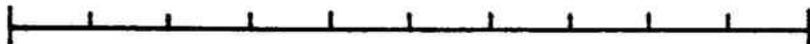
Para cada uno de ellos se ha indicado, debajo de la gráfica que refleja su puntuación de uno a diez, la impresión evaluativa correspondiente, que deberá entenderse como: "tendencia general a" o "predisposición a".

A la empresa se remite un informe que incluye única y exclusivamente información global del conjunto de los colaboradores y en ningún caso datos individuales.

Toda la información personal es **ESTRICTAMENTE CONFIDENCIAL**.

STAI - Cuestionario de Ansiedad:

Estado



Indica el nivel de ansiedad transitoria, referida a un momento presente, caracterizado por sentimientos percibidos de tensión y aprensión.

Rasgo



Indica una cierta propensión ansiosa relativamente estable en el tiempo.

JAS - Cuestionario de Actividad General:

Actividad General



Indica la propensión a manifestar un elevado índice de actividad de tipo competitivo, un afán por conseguir cada vez más en menos tiempo, con claro riesgo coronario.

Rapidez/Impaciencia



Indica un sentido crónico de urgencia temporal que se extiende a todas las actividades diarias, incluso a las más rutinarias.

Implicación en el trabajo



Expresa el grado de dedicación a la actividad profesional.

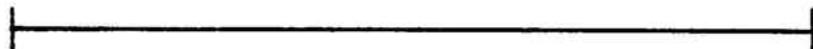
Hostilidad



Altas puntuaciones indicarían cierta actitud hostil.

EPQA - Cuestionario de personalidad:

Escala N



Indica una tendencia a la ansiedad, preocupación, cambios de humor, tendencia a mostrar un bajo estado de ánimo.

Escala E



Indica sociabilidad, cierta impulsividad, y gusto por el cambio, cierta despreocupación y alguna tendencia al enfado.

Escala P



Indica una cierta dificultad por relacionarse con los demás, y poca comprensión de los problemas de los demás.

Escala S



Indica la tendencia a contestar con sinceridad.

Escala de acontecimientos vitales

Escala



Indica los efectos de las adversidades y amenazas de la vida.

GHQ - Cuestionario General de Salud

Escala A



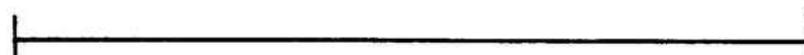
Indica una propensión a manifestar síntomas físico de origen psicológico.

Escala B



Indica una tendencia a mostrar angustia o ansiedad.

Escala C



Indica la manifestación de una relativa disfunción social.

Escala D



Indica una tendencia a manifestar un estado de depresión.

La Escala T sería la suma de las anteriores.

Conclusiones e informe

11.3.- MODELO DE INFORME GLOBAL

MODELO DE INFORME PARA DEVOLUCION DE INFORMACION A LA EMPRESA

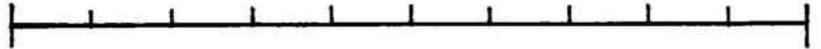
A continuación se presentan los resultados globales obtenidos en las diferentes escalas de los cuestionarios que se aplicaron el día a los colaboradores de la empresa.

Para cada uno de ellos se ha indicado, debajo de la gráfica que refleja su puntuación de uno a diez, la impresión evaluativa correspondiente, que deberá entenderse como: "tendencia general a" o "predisposición a".

Los resultados individuales se remiten a cada colaborador personalmente, con especial énfasis en aquellos cuya puntuación supera los límites de una relativa normalidad en varias escalas.

STAI - Cuestionario de Ansiedad:

Estado



Indica el nivel de ansiedad transitoria, referida a un momento presente, caracterizado por sentimientos percibidos de tensión y aprensión.

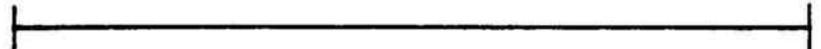
Rasgo



Indica una cierta propensión ansiosa relativamente estable en el tiempo.

JAS - Cuestionario de Actividad General:

Actividad General



Indica la propensión a manifestar un elevado índice de actividad de tipo competitivo, un afán por conseguir cada vez más en menos tiempo, con claro riesgo coronario.

Rapidez/Impaciencia



Indica un sentido crónico de urgencia temporal que se extiende a todas las actividades diarias, incluso a las más rutinarias.

Implicación en el trabajo



Expresa el grado de dedicación a la actividad profesional.

Hostilidad



Altas puntuaciones indicarían cierta actitud hostil.

EPQA - Cuestionario de personalidad:

Escala N



Indica una tendencia a la ansiedad, preocupación, cambios de humor, tendencia a mostrar un bajo estado de ánimo.

Escala E



Indica sociabilidad, cierta impulsividad, y gusto por el cambio, cierta despreocupación y alguna tendencia al enfado.

Escala P



Indica una cierta dificultad por relacionarse con los demás, y poca comprensión de los problemas de los demás.

Escala S



Indica la tendencia a contestar con sinceridad.

Escala de acontecimientos vitales

Escala



Indica los efectos de las adversidades y amenazas de la vida.

GHQ - Cuestionario General de Salud

Escala A



Indica una propensión a manifestar síntomas físico de origen psicológico.

Escala B



Indica una tendencia a mostrar angustia o ansiedad.

Escala C



Indica la manifestación de una relativa disfunción social.

Escala D



Indica una tendencia a manifestar un estado de depresión.

La Escala T sería la suma de las anteriores.

Conclusiones e informe

PSICOPEDAGOGIA Y PSICOLOGIA
C/IBER 100, 1º A, 08002 BARCELONA
Tcl. 402 19 03