

PATRÓN DE CONDUCTA TIPO A EN TRABAJADORES DE LA CUIDAD DE SAN LUIS, SU RELACIÓN CON ACTITUDES DISFUNCIONALES

TYPE A BEHAVIOR PATTERN IN WORKERS OF SAN LUIS CITY, ITS RELATIONSHIP TO DYSFUNCTIONAL ATTITUDES

Horacio Daniel Garcia-Sorrentino

Marina Beatriz Fantin-Salas

Universidad Nacional de San Luis. Facultad de Psicología. San Luis, Argentina

Recibido: December 17, 2012

Revisado: May 2, 2013

Aceptado: August 24, 2013

Proyecto de investigación N° 41612. HDGS tuvo a su cargo la recopilación bibliográfica, diseño metodológico y procesamiento de los datos. MBFS se encargó de la toma de la muestra, análisis de los resultados, discusiones y conclusiones arribadas. Dirigir toda la correspondencia al Dr. Horacio Daniel Garcia-Sorrentino, a la Universidad Nacional de San Luis, ejercito de los Andes 950. Cuarto bloque, Box 49 – CP D5700HHW - San Luis – Argentina. correo: hdgarcia69@gmail.com

Resumen

El mercado laboral configura una esfera relevante en la vida: los niveles de competencia, idoneidad, responsabilidad y productividad presionan al trabajador en una búsqueda incesante de superación a través de su propia exigencia. Esta investigación intenta indagar la prevalencia del Patrón de conducta tipo A y de las actitudes disfuncionales, así como su posible asociación, en una muestra de trabajadores que desempeñan diversas actividades laborales en la ciudad de San Luis, Argentina. Para este trabajo se fijó un nivel exploratorio, adoptándose para el análisis de los datos un diseño descriptivo y correlacional. La muestra fue de carácter intencional, no probabilística, y estuvo compuesta por 63 trabajadores: 56% fueron hombres mientras que un 44% fueron mujeres, siendo la edad promedio de 31.60 años con una desviación estándar de 6.51. Para evaluar las variables en estudio se aplicó la Escala de Actitudes Disfuncionales de Weissman y Beck (1978), (versión adaptada al castellano por Bas-Ramallo y Andrés, 1994) y el Cuestionario Patrón de Conducta Tipo A de Eysenck y Fulker (1983) (traducido y validado por Romero y León, 1989). En el procedimiento estadístico se obtuvieron valores de media y desviación estándar, Correlación de Pearson y prueba *t* para establecer posibles diferencias de media entre las variables. Los resultados permitieron identificar en la muestra sugerentes niveles de Tensión, Ambición, Actividad y Ausencia de represión, aspectos particulares que conforman el Patrón de conducta tipo A. Asimismo, se pudo observar que las personas más ambiciosas y activas tienden a caracterizarse por desplegar un conjunto de distorsiones cognitivas que giran en torno al perfeccionismo, a la omnipotencia y a la convicción de que las demás personas deben responder a sus necesidades, datos que confirman la relación entre el Patrón de Conducta A y cierto tipo de distorsiones cognitivas.

Palabras Clave: Patrón de conducta tipo A, actitudes disfuncionales, cogniciones

Abstract

Work constitutes a relevant sphere in life: levels of competence, aptness, responsibility and productivity press on the worker in a pursuit of self-improvement. This research attempts to investigate the prevalence of Type A behavior pattern and dysfunctional attitudes, and the possible association between them in a sample of workers in San Luis, Argentina. For this research we set an exploratory level, adopting for data analysis a descriptive and correlational design. The sample was intentional, not random and consisted of 63 workers: 56% were male while 44% were women; being 31.60 the average age with a standard deviation of 6.51. To assess these variables two measuring instruments were used: the Weissman and Beck Dysfunctional Attitudes Scale (1978), (adaptated by Bas-Ramallo and Andrew, 1994) and the Eysenck and Fulker Type A Behavior Pattern Questionnaire (1983) (translated and validated by Romero-Leon, 1989). In statistical procedure Mean and Standard deviation, Pearson correlation and *t* Test were obtained. Results allowed us to identify in the sample significant levels of Tension, Ambition, Activity and Absence of repression, particular features of the type A behavior pattern. Also, it was observed that the most ambitious and active workers tend to display a set of cognitive distortions related to perfectionism, omnipotence and the belief that other people should respond to their needs, data that confirm the relation between type A behavior pattern and some type of cognitive distortion.

Key words: Behavioral pattern type A, dysfunctional attitudes, cognitions.

Introducción

El ámbito laboral configura una de las esferas más relevantes de las personas debido al tiempo que invierten en éste, a la multiplicidad relaciones interpersonales que genera y al gran impacto que tiene en la vida de la persona así como en la de su familia.

Es sabido que la vida moderna en general y el mercado laboral en particular proponen hoy múltiples y crecientes desafíos a las personas, en donde los niveles de competencia, idoneidad, responsabilidad y productividad presionan al trabajador en una búsqueda incesante de superación a través de su propia exigencia, lo que conlleva importantes cargas de estrés e incentivan estilos de vida nocivos que ponen en riesgo la salud de determinados grupos de profesionales. Tomando en cuenta lo anterior, Gil-Lacruz & Izquierdo (2004) consideraron que el Patrón de conducta tipo A es un elemento relevante para abordar el estudio de los entornos laborales. Es en este sentido que resulta de interés investigar las posibles relaciones entre las exigencias personales, distorsiones cognitivas, ciertos estilos comportamentales y la sobrecarga laboral en aquellos que dividen sus actividades en más de un trabajo.

Por tal motivo, esta investigación intenta aportar conocimientos acerca de la compleja trama que

vincula al patrón de conducta A con modalidades desadaptativas en el procesamiento y manejo de la información (actitudes) que tienen los individuos en entornos laborales

Según Dorta-González (2002) los intentos por lograr una clasificación del patrón de conducta tipo A remonta a inicios del siglo pasado cuando, en 1910, Sir Williams Osler observó que la aterosclerosis, y sus consecuentes episodios de angina de pecho, no aparecían de forma azarosa sino que era propio de un tipo específico de personas a las que caracterizó como robustas, vigorosas de cuerpo y mente, perspicaces y ambiciosas. Fue este mismo hecho, el de vincular un tipo particular de conducta con la aparición y posterior evolución de enfermedades coronarias, lo que se transformó en la piedra angular de la labor investigativa de los cardiólogos Friedman y Rosenman y del bioquímico Byers, quienes, con la premisa de indagar las consecuencias nocivas de un complejo emocional específico, postularon un patrón característico de conducta que denominaron Patrón de Conducta Tipo A (PCTA).

Puntualmente, el concepto de Patrón de Conducta Tipo A fue formulado por primera vez por Friedman y Rosenman (1959) quienes lo definieron como un complejo de acción-emoción que se

caracteriza por un impulso continuo para lograr metas autoseleccionadas aunque definidas pobremente, una intensa inclinación a competir, deseos persistentes de reconocimiento, implicación en muchas y variadas tareas sujetas a fechas límite, propensión a acelerar la realización de dichas tareas y una alerta física y mental extraordinaria. Años más tarde, estos autores sostuvieron que la conducta Tipo A es un complejo acción-emoción que puede observarse en cualquier persona envuelta agresivamente en una lucha crónica incesante para conseguir más cosas en menos tiempo, incluso contra las fuerzas opuestas de otras cosas, situaciones o personas (Friedman y Rosenman, 1974).

Romero y León (1989), luego de una extensa investigación orientada a identificar características observadas por diversos autores, destacaron que los individuos con conductas Tipo A suelen ser personas que se muestran como trabajadores tenaces que no acusan signos de agotamiento; siendo a su vez intranquilas, ambiciosas, agresivas, competitivas y con un elevado e intenso significado del compromiso y la rapidez. Asimismo, estos autores entendieron que las personas con conducta de Tipo A se caracterizan por luchar incesantemente por la obtención personal de objetivos y la superación de sus obstáculos; lucha que encuentra justificación en la necesidad que tienen estos individuos por lograr el control del medio (sobre todo, cuando éste representa una amenaza para su control personal), para evitar un posible sentimiento de inseguridad social, o para impedir que un acontecimiento imprevisto pueda desequilibrar los parámetros de perfeccionismo y orden fijados por medio de expectativas elevadas y distorsionadas de éxito. Anteriormente, Furnham, Borovoy y Henley (1986) habían señalado que la principal característica que poseen estos individuos es la carencia de un conocimiento cabal de sus limitaciones, lo cual se evidencia frente a la ocurrencia de fracasos inevitables, pese al despliegue de energía realizado por los sujetos, manifestándose concurrentemente recaídas anímicas e incluso estados depresivos de consideración.

Desde una perspectiva multidimensional, Friedman y Rosenman (1974) han identificado en

las personas que presentan Patrón de Conducta de Tipo A las siguientes características:

- *Orientación de logro competitivo:* los sujetos tienden a ser autocríticos y suelen esforzarse por demás en la prosecución de sus objetivos sin obtener un registro emocional positivo. Mantienen la convicción de que el entorno se presenta como algo desafiante y particularmente contrapuesto al logro de sus metas, lo que suele ser interpretado como una amenaza para su autoestima determinando que la búsqueda de logros personales sea el medio principal para obtener su control personal y autoafirmación.
- *Urgencia temporal:* los individuos con este patrón conductual parecerían encontrarse en una lucha contra el tiempo, mostrando intolerancia ante los retrasos o pausas improductivas, por tal motivo, es común que se vean impulsados al intento de realizar varias cosas o tareas a la vez.
- *Ira y hostilidad:* los sujetos con este patrón de conducta suelen presentar estos sentimientos, aunque muchas veces no sean explícitamente manifestados.

Bermúdez y Sánchez-Elvira (1989) estimaron que las características primarias que describen a este patrón comportamental son:

- Apreciación de las situaciones como amenazantes y competitivas.
- Búsqueda de estas situaciones.
- Ambición por sobresalir en todo cuanto llevan a cabo.
- Realización o intentos de realizar diferentes tareas al mismo tiempo, con la frecuente sensación de que se carece de tiempo y consecuentes lamentos por esto.
- Manifestación hostil y agresiva frente a la aparición de dificultades.

De manera concordante, Rodríguez-Marín (1995) sostuvo que los sujetos con Patrón de conducta tipo A suelen responder energicamente y con rapidez a distintos estresores porque tienden a ser interpretados como particularmente amenazantes para el equilibrio personal o para el autocontrol.

Autores como Fernández-Abascal, Martín-Díaz y Domínguez-Sánchez (2003) conciben a

este patrón de comportamiento como un perfil multidimensional constituido por factores de naturaleza diversa: *componentes formales* (voz alta, habla rápida, excesiva actividad psicomotora y gesticulación), *conductas abiertas o manifiestas* (urgencia de tiempo, velocidad, hiperactividad e implicación en el trabajo), *aspectos motivacionales* (motivación de logro, competitividad, orientación al éxito y ambición), *actitudes y emociones* (hostilidad, impaciencia, ira y agresividad), y *aspectos cognitivos* (necesidad de control ambiental y estilo atribucional internalizador).

Como se ha señalado anteriormente, en el plano cognitivo se ha identificado como característica principal de este patrón la intensa necesidad de control de las variaciones ambientales. Glass (1977) había sostenido que este factor promueve mayores niveles de responsabilidad ante situaciones interpretadas como de control o de amenaza, potenciando, cuando sus estrategias fallan, un profundo sentimiento de indefensión. Este autor además indicó que las personas con este patrón comportamental presentarían característicamente un estilo atribucional internalizador, estable y global frente a situaciones de frustración, manifestando una marcada indefensión aprendida en circunstancias de exposición prolongada.

En el presente trabajo, el interés se centra en el aspecto cognitivo que subyace al patrón de conducta A, el cual de acuerdo a las características enlistadas por los autores citados, parecieran tener afinidad a algunos tipos de actitudes o pensamientos disfuncionales (distorsión o sesgo sistemático en el procesamiento de la información) derivadas de la teoría cognitiva de depresión de Beck (Weissman & Beck, 1978).

Esta investigación está impulsada por la siguiente pregunta, ¿Existe algún tipo de relación entre el Patrón de Conducta A y las distorsiones cognitivas que presentan las personas? De acuerdo a tal interrogante se planteó como principal objetivo estudiar la relación existente entre el *Patrón de Conducta Tipo A* y las *Actitudes Disfuncionales* en una muestra de trabajadores de la ciudad de San Luis, Argentina.

Método

Diseño

Este trabajo asume un nivel de investigación de tipo exploratorio adoptándose un diseño descriptivo y correlacional para el análisis de los resultados.

Muestra

Se trabajó con una muestra de carácter intencional compuesta por 63 trabajadores (28 mujeres y 35 varones) con un rango de edad de 20 a 50 años ($M = 31.6$; $DE = 6.51$), residentes en la ciudad de San Luis, Argentina.

Con la finalidad de obtener una muestra lo suficientemente heterogénea fueron entrevistadas personas que desarrollan distintas tareas, aunque siempre en relación de dependencia. Poco menos de la cuarta parte de la muestra (22%) estuvo conformada por trabajadores de instituciones bancarias, en tanto que los docentes conformaron un 19%, seguidos por un 16% de personal administrativo de distintas empresas del medio y, finalmente, prácticamente 4 de cada 10 personas de la muestra (43%) desempeñaban otras actividades laborales (secretariado, vendedores, gerentes, encargados de fábricas). Respecto a la antigüedad laboral de los participantes, se obtuvo una media de 6.68 años ($DE = 6.65$), con un antiguedad mínima registrada de 0.5 años y una máxima de 34 años.

Resultó de interés indagar si las personas que poseían más de un trabajo presentaban puntuaciones más elevadas en algunas de las variables en estudio, en comparación con aquellos que tienen sólo una actividad laboral. A tal efecto, la muestra quedó conformada por un 21% de personas que tienen dos o más trabajos y 79% de personas sin trabajo adicional.

Instrumentos

- **Escala de Actitudes Disfuncionales (DAS) de Weissman y Beck (1978).** Se trata de un cuestionario de auto-informe conformado por 35 ítems tipo Likert con cinco opciones de respuesta (donde “-2” = completamente de acuerdo y “2” = totalmente en desacuerdo) que evalúan siete factores. La versión utilizada fue adaptada al castellano por Bas-Ramallo y Andrés (1994)

quién identificó que la escala tiende adecuada consistencia interna ($\alpha = .87$). Es importante señalar que mayor puntuación refleja áreas de fortaleza, contrariamente, puntuaciones menores advierten de una propensión por parte de la persona a evaluar los eventos de una manera desadaptativa.

En cada factor, los puntajes bajos describen a personas que:

Aprobación: sostienen la necesidad de obtener la aceptación de los demás a expensas, incluso, de sus propios deseos.

Amor: suelen describirse dependientes del afecto y de la consideración de los demás, siendo propensas a generar vínculos de dependencia, y una baja autoestima cuando son rechazadas.

Ejecución: tienden a estar extremadamente preocupados de ser competentes en sus tareas. Su autoconcepto depende de los resultados obtenidos en sus actividades, por lo que suelen centrarse excesivamente en el trabajo, descuidando otros aspectos de su propia vida como el ocio o la diversión.

Perfeccionismo: suelen estar excesivamente pendientes de posibles errores en sus tareas y tienden a exigir a los demás así como lo hacen consigo mismos. Suelen actuar con mucha rigidez presentando dificultades para adaptarse a los cambios en la vida.

Derecho sobre los demás: centradas en sus propias necesidades, estas personas tienden a actuar con la convicción de que poseen derechos que los otros deben corresponder, desconsiderando los derechos, necesidades y deseos de los demás.

Omnipotencia: tienden a considerarse excesivamente responsables de los sucesos en general, presentando la convicción de que son capaces de hacer lo que los demás no pueden; por lo que suelen no considerar válidas las decisiones de estos, desconociendo al mismo tiempo las limitaciones personales que presentan.

Autonomía: suelen estar convencidos de que sus sentimientos no son modificables, por lo que no consideran que sus afectos dependen de la forma de significar las situaciones que experimentan, lo que, en parte, les dificulta la posibilidad de controlarlos.

- **Cuestionario Patrón de Conducta Tipo A (PCA) de Eysenck y Fulker (1983).** Este instrumento, traducido y validado por Romero y León (1989), consta de 29 ítems a través de los cuales se evalúan cuatro factores: Tensión (predominio de activación fisiológica de carácter vegetativo en situaciones de demandas ambientales), de Actividad (comportamiento propositivo, esforzado y dirigido a metas concretas), de Ambición (expectativas acerca del logro de metas vinculadas a la obtención de poder y reconocimiento) y Ausencia de Represión (libre expresión de los sentimientos y pensamientos). Los ítems que componen este cuestionario se contestan según cinco opciones de respuesta (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre) que refieren a características personales. La fiabilidad de este instrumento es de 0.83 (alpha de Cronbach) en su versión original.

Procedimiento

Se concurrió a distintas instituciones y establecimientos laborales privados en los cuales se entrevistó a un grupo de personas (bancarios, personal administrativo de comercios, gerentes de empresas, empleados, encargados de fábricas y docentes de nivel primario y secundario) para indagar su deseo de colaborar con esta investigación. Tras el consentimiento de las mismas se les brindaron las instrucciones correspondientes y les entregaron ambos instrumentos enfatizando la confidencialidad de la información recabada.

Los datos fueron analizados mediante el programa estadístico SPSS versión 17.0 con el propósito de observar el comportamiento de las variables estudiadas. Para conocer la existencia de diferencias significativas entre las medias de las puntuaciones obtenidas de la muestra se aplicó la Prueba *t* de Student; mientras que para detectar la existencia de correlación y su intensidad se aplicó el Coeficiente de Correlación *r* de Pearson para cada una de las variables en estudio.

Resultados

Estadísticos descriptivos

En el instrumento de *actitudes disfuncionales (DAS)* para la presente muestra se obtuvo un

alpha general de .85 y la confiabilidad de sus escalas fue de .79 en aprobación, .83 amor, .74

ejecución, .71 perfeccionismo, .86 derecho sobre los demás, .89 omnipotencia y .87 autonomía.

Tabla 1.

Valores de media, desviación estándar, mínimo y máximo de las dimensiones de la Escala de actitudes disfuncionales.

		M	DE	Mínimo	Máximo
Antigüedad laboral		6.68	6.65	0.5	34
Escala de actitudes disfuncionales	Aprobación	2.71	3.47	-6	8
	Amor	2.60	3.55	-5	10
	Ejecución	4.02	3.59	-5	10
	Perfeccionismo	0.51	3.60	-8	9
	Derecho sobre los demás	-0.46	3.50	-8	7
	Omnipotencia	-0.22	3.57	-9	7
	Autonomía	2.68	3.98	-6	10

Cada dimensión de la *Escala de actitudes disfuncionales* está constituida por la misma cantidad de ítems que se valoran de manera similar, por lo que observando la tabla 1, se puede afirmar que en la muestra de estudio los factores *Aprobación*, *Amor*, *Ejecución* y *Autonomía*, reflejan áreas de fortaleza, mientras que *Derecho sobre los demás* y *Omnipotencia* indican cierta tendencia de la

muestra a evaluar los eventos de una manera desadaptativa.

Respecto al Cuestionario de Patrón de Conducta Tipo A, se obtuvo para la presente muestra un alpha general de .74, siendo la confiabilidad de sus factores de .61 para tensión, .74 ambición, .78 actividad y .77 ausencia de represión.

Tabla 2.

Valores de media, desviación estándar, mínimo y máximo de los factores que componen el Cuestionario Patrón de Conducta Tipo A

		M	DE	Mínimo	Máximo	Puntajes transformados
Patrón de conducta tipo A	Tensión	27.57	6.67	13	39	49.23
	Ambición	15.65	3.58	5	24	55.89
	Actividad	18.73	3.25	10	26	66.89
	Ausencia de represión	14.30	2.19	8	20	59.58

Teniendo en cuenta que cada factor que compone el Cuestionario Patrón de Conducta A está conformado por una cantidad distinta de ítems, se ha procedido a la transformación de los puntajes medios a una escala de 0 a 100 a los efectos de establecer cuales dimensiones presentan puntajes más elevados. En este sentido, tal como se aprecia en la tabla 2, el factor *Actividad* presenta una puntuación transformada de 66,89, seguido por *Ausencia de represión* (59,58), *Ambición* (55,89) y *Tensión* con 49,23 puntos. Esto evidencia que la muestra de estu-

dio presenta como característica principal un comportamiento intencional, particularmente esforzado y dirigido a metas específicas.

Diferencias en las puntuaciones obtenidas en función del sexo/situación laboral

Con la finalidad de aportar claridad al análisis de los resultados se presentan únicamente los valores de diferencia de media que han resultado significativos a nivel estadístico, descartándose intencionalmente los hallados en el resto de las variables en estudio.

Tabla 3.

Diferencias significativas de medias en las variables en estudio según sexo.

	Femenino n= 28	Masculino n= 35		Prueba t			
		M	DE	M	DE	t	Dif. de media
PCA Ambición	14.61	3.71	16.49	3.302	-2.122	-1.879	.03
DAS Ejecución	5.39	3.33	2.91	3.442	2.879	2.479	.00

Nota. Sig. bilat. es abreviatura de Significación Bilateral

Como se observa en la tabla 3 los varones presentan una media significativamente mayor, en términos estadísticos, respecto de la media obtenida por las mujeres en *Ambición*. Contra-

riamente, en *Ejecución* las mujeres presentan una media significativamente mayor, respecto a los hombres que participaron en la muestra.

Tabla 4.

Diferencias de media significativas en las variables en estudio según si poseen o no trabajo adicional

	Sin trabajo adicional n= 50	Con trabajo adicional n= 13		Prueba t			
		M	DE	M	DE	t	Dif. de media
DAS Ejecución	4.44	3.302	2.38	4.292	1.876	2.055	.05
Omnipotencia	.32	3.473	-2.31	3.276	2.457	2.628	.017

Nota. Sig. bilat. es abreviatura de Significación Bilateral

En la tabla 4 se puede apreciar que los factores *Ejecución* y *Omnipotencia* del DAS presentan diferencias de media significativas, sugiriendo

valores promedios significativamente mayores en los sujetos de la muestra sin trabajo adicional.

Análisis correlacional

Tabla 5.

Coeficientes de correlación de Pearson y nivel de significación hallados en las variables en estudio.

		PCA			
		Edad	Antigüedad laboral	Ambición	Actividad
DAS	Ambición	Coef. de Pearson	-.318*	-	-
	Actividad	Coef. de Pearson	-	.260*	-
DAS	Aprobación	Coef. de Pearson	.270*	.292*	-
	Perfeccionismo	Coef. de Pearson	-	-	-.262*
	Derecho sobre los demás	Coef. de Pearson	-	.249*	-.278*
Omnipotencia		Coef. de Pearson	-	-	-.253* -.311*

Nota. * $p < .05$; ** $p < .01$

Como se puede observar en la tabla 5 se muestran exclusivamente los coeficientes de correlación y la significación estadística de las asociaciones entre las variables y factores que resultan de interés para este estudio, habiéndose descartado las correlaciones no significativas, así como aquellas halladas entre las dimensiones de un mismo instrumento.

Se encontró que la variable *Edad* presenta una asociación negativa de moderada intensidad y significativa con *Ambición*, es decir que, los sujetos más jóvenes de la muestra tenderían a presentar mayores niveles de ambición. Asimismo, la variable *Edad* presenta una asociación positiva, de baja intensidad y significativa con *Aprobación*, lo que reflejaría que las personas de mayor edad tienden a manifestar menor necesidad de aprobación de los demás.

Por otra parte, se observó que la variable *Antigüedad laboral* presenta una correlación positiva,

de baja intensidad y significativa con *Actividad*, *Aprobación* y *Derecho sobre los demás*, lo que indicaría que los sujetos de la muestra que presentan mayor antigüedad laboral tienden a exhibir mayores niveles de actividad, menor necesidad de aprobación y por lo tanto de dependencia respecto a los demás, y menor tendencia por controlar y/o asumir derechos sobre la vida de los otros.

Ambición presenta una asociación negativa, de baja intensidad y significativa con *Perfeccionismo*, lo que expresa que mientras más elevado sea el nivel de ambición por parte de los sujetos, estos tienden a mostrar una mayor autoexigencia, manifestando un comportamiento característicamente más rígido y desadaptativo. Asimismo, *Ambición* muestra una asociación negativa de baja intensidad y significativa con *Derecho sobre los demás*, lo que enuncia que a mayor ambición mayor es la tendencia de éstos a creer que poseen

derechos que otros tienen que corresponder incondicionalmente. A su vez, *Ambición* presenta una correlación negativa de baja intensidad y significativa con *Omnipotencia*, lo que sugeriría que mayores niveles de ambición en los sujetos de la muestra se asocian a un pobre ajuste en término de reconocimiento de sus propios límites y verdaderas capacidades.

Se encontró que la dimensión *Actividad* presenta una correlación negativa de baja intensidad y significativa con *Omnipotencia*, lo que expresa que niveles mayores de actividad se encuentran relacionados con un desajuste respecto a la autonomía personal y a la percepción de sus propias capacidades y limitaciones.

Discusión

Los resultados señalan que la muestra estudiada presenta niveles significativos de *Actividad* (conductas esforzadas dirigidas a metas concretas), *Ausencia de Represión* (expresión libre de emociones y pensamientos) y *Ambición* (expectativas de poder y reconocimiento). Respecto a las diferencias de media halladas según sexo, se encontró que los varones poseen valores más elevados en la variable *Ambición*. Esto encuentra consonancia con lo señalado por Eysenck y Fulker (1983) y por Romero y León (1989) respecto a que generalmente los varones tienden a percibirse más ambiciosos y competitivos que las mujeres. De manera concordante Cantero-Garlito, Émeric-Méaulle, Zango-Martín y Domínguez-Vega (2012), expresaron que lo masculino ha sido tradicionalmente vinculado con la agresividad, el dominio, la fortaleza, la ambición y el individualismo.

Los valores obtenidos mediante la Escala de Actitudes Disfuncionales evidencian en la muestra niveles más bajos, por lo que deben ser entendidos como áreas de debilidad psicológica, en los factores: *Derecho sobre los demás* (propensión a desconocer sus propios límites en la interacción con otras personas, desconociendo las necesidades de los otros) y *Omnipotencia* (creencia irracional y desajustada respecto a sus propias limitaciones). Al respecto, Rodríguez-Suárez (2010) consideró que este tipo de personas tienden a verse más pendientes del grado de compe-

tencia alcanzado en el desarrollo de sus tareas, más vulnerables a los fracasos laborales, más centrados en la realización de sus actividades laborales y menos interesados por aspectos tales como la socialización, el ocio y la diversión. Beck y Emery (1985) habían señalado que estas actitudes disfuncionales están vinculadas a temas relacionados con el logro personal y que suponen reglas absolutistas basadas en la fatalidad de los resultados.

Quienes tienen dos o más actividades laborales presentan una mayor tendencia a estar pendientes de ser competentes en sus tareas valorándose a sí mismas de acuerdo a los resultados conseguidos (*Ejecución*) y a una marcada distorsión respecto a sus propias capacidades, focalizando la atención en sí mismos y considerándose responsables de lo que ocurre a su alrededor (*Omnipotencia*). La mayor demanda laboral y el esfuerzo asociado, podría ser entendido, siguiendo a Rodríguez-Suárez (2010), como reflejo del desajuste cognitivo devenido por su marcada exigencia personal. Por otra parte, Bernard, Joyce y Rosewarne (1983), estudiando las distorsiones cognitivas en una muestra de docentes, hallaron que en particular estas actitudes disfuncionales están asociadas a altos niveles de estrés. Los autores concluyeron que quienes suelen imponerse demandas de logro y aprobación muy elevadas, y que a su vez tienden a menospreciarse en caso de no alcanzar sus objetivos, tienen mayores probabilidades de sufrir estrés laboral.

Respecto al análisis correlacional, los resultados demuestran que los sujetos mayores tienden a mostrarse menos ambiciosos, tornándose para ellos menos necesario hallar muestras de aprobación por parte de sus semejantes. Al respecto, cabe destacar que Lazarus y Folkman (1984) habían señalado que el comportamiento del sujeto se encuentra mediado por la percepción cognitiva de la situación y los recursos que se dispone para resolverla. En este sentido, la experiencia personal capitalizada y la conciencia de sus recursos de afrontamiento parecerían adecuados amortiguadores de las demandas de los trabajadores. Mas recientemente, Besen, Matz-Costa, James y Pitt-Catsouphes (2012) mostraron que el control del trabajo y el control personal tienen distintos efectos según se

trate de trabajadores jóvenes o mayores. Los jóvenes tienden a beneficiarse más ajustando las demandas laborales específicas, mientras que los trabajadores mayores logran mejores niveles de salud mental apelando al control de sus características personales.

Por otra parte, existe evidencia de que los sujetos con menor antigüedad laboral tienden a sentirse menos esforzados laboralmente, pero a la vez son más proclives a la valoración de sus semejantes y tienden a ser más indiferentes de los derechos y necesidades de las demás personas. Al respecto, Rodríguez-Suárez (2010) señala que estas personas resultan propensas a manifestar reacciones de ira y de hostilidad, cabe recordar que anteriormente Friedman y Rosenman (1974) y Valdés y De Flores (1985) habían identificado en el Patrón de conducta tipo A la dimensión de *ira y hostilidad* como componente intrínseco de este patrón de comportamiento. De modo concordante Parkes (1998) consideró además que el Patrón de conducta tipo A está relacionado con perfiles psicológicos en los que predomina una respuesta excesiva, es decir, manifiestan hiperactividad, irritabilidad, agresividad, hostilidad, impulsividad, competitividad, impaciencia, urgencia temporal; esfuerzo de logro, habla y gesticulación brusca y un compromiso excesivo de trabajo.

El hallazgo en la muestra de estudio de que altos niveles de ambición están vinculados a creencias disfuncionales relacionadas con la búsqueda de perfeccionismo, con la necesidad de valoración por parte de los demás, así como a sentimientos o actitudes de omnipotencia, avalaría la noción de que en el Patrón de conducta A intervienen factores de tipo cognitivo-afectivo, tal como lo señalaron oportunamente Fernández-Abascal et al. (2003). Por otra parte, Watson, Minzenmayer & Bowler (2006) han observado que las personas con conductas de tipo A presentan en general niveles mas elevados de depresión, menores niveles de deseabilidad social así como de relaciones comunitarias, manifestando una mayor reticencia al compromiso que conlleva el trabajo en equipo. Por otra parte, la relación encontrada entre las dimensiones Actividad y Omnipotencia puede ser explicada por la interesante contribución de Hernández-Zamora

y Olmedo-Castejón (2004), quienes apoyados en los aportes de Rotter (1966), indicaron que las personas con Locus de Control Interno, tienden a no advertir adecuadamente las situaciones estresantes que son causadas por agentes externos, dado que confían plenamente en los recursos personales que dispondrían para enfrentarlas

Conclusiones

Los resultados del presente estudio permitieron identificar en la muestra la existencia de niveles sugerentes de Actividad, Ausencia de represión y Ambición, aspectos que como ha sido señalado se encuentran relacionados con el Patrón de conducta tipo A.

En la exploración de actitudes disfuncionales, los valores obtenidos en las dimensiones Derecho sobre los demás y Omnipotencia, revelaron que las distorsiones cognitivas características en la muestra están principalmente referidas a un funcionamiento predominantemente egocéntrico, tendiente a desconocer tanto las necesidades y derechos de los demás así como sus propias limitaciones. Además, se ha observado que particularmente los hombres tienden a estar más pendientes de ser competentes en sus tareas, empeñando su autovalía a cambio de los resultados conseguidos. Conviene destacar que este aspecto es considerado por diversos autores como uno de los principales componentes del Patrón de conducta tipo A y que se evidencia particularmente en hombres muy dedicados a la vida laboral.

Asimismo, se pudieron observar relaciones que vinculan el Patrón de conducta A con algunas dimensiones del constructo de actitudes disfuncionales. Los datos obtenidos reflejan que las personas más ambiciosas y activas tienden a caracterizarse por un conjunto de distorsiones cognitivas que giran en torno al perfeccionismo, a la omnipotencia y a la convicción de que las demás personas deben responder exclusiva e inmediatamente a sus necesidades. Asimismo, los resultados advierten que a medida que las personas envejecen el nivel de ambición disminuye y, conjuntamente, mientras más antigüedad en el trabajo posean, mayor es la

sensación de esfuerzo y de desgaste por las tareas que realizan. Sin embargo, el hecho de que las personas mayores tiendan a un mejor ajuste cognitivo, particularmente en lo que refiere a la no dependencia de la aprobación de los demás, podría configurar un posible amortiguador de las situaciones estresantes. Por lo tanto, los datos recabados en este trabajo parecen confirmar la existencia de relaciones entre el Patrón de Conducta A y cierto tipo de distorsiones cognitivas, planteo principal de este estudio.

Conviene resaltar que Utami & Nahartyo (2012) han logrado demostrar una relación de tipo causal entre la personalidad de tipo A y los conflictos de rol así como con el Burnout en los ambientes laborales. Por lo que estimamos que el presente estudio puede alentar mayores precisiones en futuras investigaciones, así como el diseño de intervenciones que, apoyados en variables cognitivas, se orienten a minimizar el impacto del estrés en el ámbito laboral, en particular para las personas que presenten este patrón comportamental.

Sugerimos para futuras investigaciones identificar factores de la dinámica social y cultural que pudieran estar vinculados al Patrón de conducta A y profundizar el estudio de la relación existente con los trastornos del estado de ánimo, el estrés y las dimensiones de personalidad. Se prevé continuar con esta línea de investigación superando las limitaciones relacionadas con el tipo de muestra empleada (tamaño muestral y tipo de muestreo). En este sentido, por tratarse de una muestra intencional y restringida a un número pequeño de sujetos, presenta conclusiones que no pueden generalizarse a la población; no obstante esperamos que se configuren como un potente punto de partida para futuros trabajos.

Referencias

- Bas-Ramallo, F., & Andrés, V. (1994). *Terapia cognitivo-conductual de la depresión: Un manual de tratamiento*. Madrid: F.U.E.
 Beck, A.T. & Emery, G. (1985). *Anxiety and phobias: A cognitive perspective*. New York: Basic Books.

- Bermúdez, J. y Sánchez-Elvira, A. (1989). Factores psicológicos asociados al desarrollo de alteraciones cardiovasculares. En B. Sandín y J. Bermúdez (Eds.). *Procesos emocionales y salud*, pp. 13-44, Madrid: UNED.
 Bernard, M., Joyce, M., & Rosewarne, P. (1983). Helping teachers cope with stress. En Ellis, A. Y Bernard, M. (Eds.), *Rational-emotive approaches to the problems of childhood* (pp. 160-169). Nueva York: Plenum Press.
 Besen, E., Matz-Costa, C., James, J. B., & Pitt-Catsouphes, M. (2012). Factors Buffering Against the Effects of Job Demands: How Does Age Matter?. *Journal of Applied Gerontology, Sept*, available via: <http://dx.doi.org/10.1177/0733464812460430>
 Cantero-Garlito, P.A. Émeric-Méaulle, D. Zango-Martín, I., & Domínguez-Vega, E. (2012). Ocupaciones de mujer(es), ocupaciones de hombre(s): la influencia del sexo sobre la ocupación y sobre la profesión de la Terapia Ocupacional en España. *TOG (A Coruña)* 9, 5, 96-124. Recuperado el 11 de junio de 2013 de <http://www.revistatog.com/mono/num5/genero.pdf>
 Dorta-González, M. R. (2002). *Validez del constructo patrón de conducta tipo A*. Tesis doctoral, Universidad de la Laguna. Departamento de Personalidad, Evolución y Tratamientos Psicológicos.
 Eysenck, H. J., & Fulker, D. (1983). The components of type A behaviour and its genetic determinants. *Personality and individual Differences*, 4, 499-505, available via: [http://dx.doi.org/10.1016/0191-8869\(83\)90080-6](http://dx.doi.org/10.1016/0191-8869(83)90080-6)
 Fernández-Abascal, E.; Martín-Díaz, M., & Domínguez-Sánchez, F. (2003). Factores de riesgo e intervenciones psicológicas eficaces en los trastornos cardiovasculares. *Psicothema*, 15, 4, 615-630.
 Friedman, M., & Rosenman, R. (1959). Association of specific overt behavior pattern with blood and cardiovascular findings: Blood cholesterol level, blood clotting time, incidence of arcus senilis and clinical coronary artery disease. *Journal of the American Medical Association*, 169, 1286-1296, available via: <http://dx.doi.org/10.1001/jama.1959.03000290012005>
 Friedman, M., & Rosenman, R. (1974). *Type behavior and your Heart*. Nueva York, Knopf.

- Furnham, A., Borovoy, A., & Henley, S. (1986). Type A behaviour pattern, the recall of positive personality information and self-evaluations. *British Journal of Medical Psychology*, 59, 365-374, available via: <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8341.1986.tb02706.x>
- Gil-Lacruz, M., & Izquierdo, A. (2004). Intervención en el patrón de conducta Tipo A: Un modelo interdisciplinar. *Persona, Universidad de Zaragoza*, 7, 71-85.
- Glass, D. C. (1977). *Behavior pattern, stress and coronary disease*. Hillsdale: Erlbaum.
- Hernández-Zamora, G. L., & Olmedo-Castejón, E. (2004). Un estudio correlacional acerca del síndrome del "estar quemado" (burnout) y su relación con la personalidad. *Apuntes de Psicología*, 22, 1, 121-136.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. Nueva York: Springer.
- Parkes, K. (1998). Estrés, trabajo y salud: Características laborales, contexto ocupacional y diferencias individuales. En: Buendía, J. (Ed.). *Estrés laboral y salud*. (pp. 79-117). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Rodríguez- Marín, J. (1995). *Psicología social de la salud*. Madrid: Síntesis.
- Rodríguez-Suárez, N. (2010). Caracterización de las funciones ejecutivas (planeación, control inhibitorio y flexibilidad mental) y representaciones sociales de suicidio en personas con historia de intento de suicidio. *Entornos. Universidad Surcolombiana. Vicerrectoría de Investigación y Proyección Social*, 23, 127-136.
- Romero, C., & León, R. (1989). Conducta Tipo A: Un estudio en un grupo de adolescentes de una zona deprimida de Lima (Perú), con el inventario de Eysenck y Fulker. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 3, 21, 349-362.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal control versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 1-28, available via: <http://dx.doi.org/10.1037/h0092976>
- Utami, I., & Nahartyo, E. (2012, Septiembre). *Type Personality Moderating Effect on The Influence of Role Stressors on Burnout*. Ponencia presentada en International

Conference on Business and Management.
Phuket - Thailand

Valdez, M., & De Flores, T. (1985). *Psicobiología del estrés*. Madrid: Martínez Roca.

Watson, W. E., Minzenmayer, T., & Bowler, M. (2006). Type A Personality Characteristics and the Effect on Individual and Team Academic Performance, *Journal of Applied Social Psychology*, 36, 5, 1110-1128, available via: <http://dx.doi.org/10.1111/j.0021-9029.2006.00033.x>

Weissman, M. M., & Beck, A. T. (1978). *Development and validation of the Disfunctional Attitude Scale*. Escrito presentado en el Encuentro de la Association for Advancement of Behavior Therapy. Chicago.

Auto-referencias de autor: 0

Auto-referencias de revista: 0