

236  
2 es.

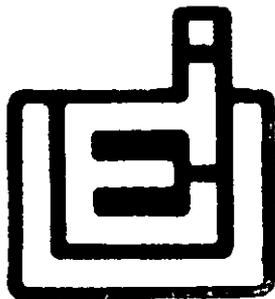


# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Escuela Nacional de Estudios Profesionales  
IZTACALA

DESARROLLO Y VALIDACION DE UNA ESCALA DEL PATRON DE  
CONDUCTA TIPO A Y SUS RELACIONES CON AUTOCONCEPTO,  
LUCHA POR EL LOGRO Y ESTILO DE CONFRONTACION

T E S I S  
Que para obtener el título de  
LICENCIADO EN PSICOLOGIA  
p r e s e n t a  
ALEJANDRA VALENCIA CRUZ



Asesores:

Dr. Javier Aguilar Villalobos  
Lic. Fernando Quintanar Olguín  
Lic. Carlota J. García Reyes Lira

Los Reyes Iztacala, Estado de México 1998

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

260544



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

*A LUIS,  
por los años venideros.*

*A mis padres y hermanos.*

*A mis asesores.*

*A las Facultades de Psicología y Contaduría.*

## INDICE

	Pág.
Resumen.....	1
Introducción.....	2
Capítulo 1. El patrón de conducta Tipo A.....	5
Capítulo 2. Modelos explicativos del patrón de conducta Tipo A.....	16
Capítulo 3. Instrumentos de medición del patrón de conducta Tipo A.....	31
Capítulo 4. Conducta Tipo A y logro.....	38
Capítulo 5. Conducta Tipo A y autoconcepto.....	47
Capítulo 6. Conducta Tipo A y confrontación.....	55
Capítulo 7. Metodología.....	64
7.1. Planteamiento del problema.....	64
7.2. Sujetos.....	66
7.3. Instrumentos.....	66
7.4. Procedimiento.....	68
7.5. Análisis de datos.....	69
Capítulo 8. Resultados.....	71
Capítulo 9. Conclusiones.....	93

Bibliografía.....	100
Apéndices.....	115
Apéndice A. Entrevista estructurada, S.I. ....	116
Apéndice B. Entrevista semiestructurada.....	120
Apéndice C. Encuesta de Actividad de Jenkins, JAS.....	124
Apéndice D. Escala Tipo A de Framingham, FTAS.....	134
Apéndice E. Instrumentos utilizados en la investigación.....	135

## RESUMEN

El patrón de conducta Tipo A es un complejo acción-emoción, que tiene lugar en sujetos constantemente implicados en una lucha incesante y contra reloj, por obtener el mayor número posible de logros, en referencia a la acción competidora de otros sujetos.

Se ha supuesto que este patrón está asociado a la enfermedad coronaria, pero sólo algunos de sus componentes como la hostilidad, tienen un valor patológico asociado a ella. Este hecho ha llevado a la conclusión de que se trata de un constructo multidimensional en el que puede identificarse al menos dos dimensiones: una caracterizada por una competitividad saludable aunada a un buen autoconcepto, y otra caracterizada por una competitividad mal ajustada ligada a la hostilidad.

Con base en este enfoque, el presente trabajo tuvo como objetivo analizar, en una muestra nacional de estudiantes universitarios, el patrón de conducta Tipo A y sus relaciones con autoconcepto, lucha por el logro y estilo de confrontación. Para ello se desarrollaron las escalas correspondientes a dichos constructos, de las cuales cuatro obtuvieron propiedades psicométricas aceptables.

En la muestra empleada no se encontró la estructura bidimensional del patrón de conducta Tipo A.

Se identificó un factor de dominio interpersonal y excelencia, hallándose diferencias significativas relacionadas a la carrera y el género.

Los resultados obtenidos indican que las escalas elaboradas deben refinarse para mejorar sus propiedades psicométricas y que las características del patrón de conducta Tipo A se presentan en forma diferencial en los individuos y en relación al género.

## INTRODUCCION

El reconocimiento de la interrelación entre los aspectos psicológicos y fisiológicos ha llevado a la búsqueda de los factores psicológicos que intervienen en algunas enfermedades. Tal fue el caso de la enfermedad coronaria y el patrón de conducta Tipo A.

La relación entre los factores emocionales y psicosociales, y la enfermedad cardíaca coronaria (ECC), fueron seguidas por numerosos intentos para identificar y describir dichos factores.

En 1868 Von Dush (citado en Eagleston, Chesney y Rosenman, 1988) notó que ciertas características psicológicas, tales como el excesivo compromiso con el trabajo y ciertas peculiaridades del habla, parecían ser típicas de pacientes que más adelante sufrían de ECC.

Flanders Dunbar (1943) caracterizó a los pacientes con ECC por su fachada distinguida y tranquila que ocultaba agresión y resentimiento. Propuso que estos sentimientos ocultos se controlaban por medio de una red muy elaborada de defensa, incluyendo autodisciplina, trabajo duro y un empuje compulsivo para tener éxito.

Kemple (1945) describió una pauta de agresividad en pacientes con ECC, y observó que generalmente eran personas muy ambiciosas y luchadoras, que buscaban metas de poder y prestigio.

Las características encontradas por estos autores en los pacientes cardíacos quedaron establecidas como el patrón de conducta Tipo A por los cardiólogos Friedman y Rosenman (1974).

Estos investigadores observaron a sus pacientes con ECC y dijeron que presentaban una pauta de conducta que se caracterizaba principalmente por intensa ambición, impulso competitivo, preocupación constante por el cumplimiento de fechas límites y por el sentido de urgencia en lo que respecta al tiempo. Al individuo con esta constelación de comportamientos lo denominaron Tipo A. También observaron que esta conducta se desencadenaba por el estrés ambiental, la presión o el reto, por lo que el Tipo A estaba siempre luchando por controlar el tiempo, los eventos y la demás gente.

A raíz de la aparición del patrón A como constructo, muchos estudios clínicos y epidemiológicos han verificado que es un factor de riesgo independiente de la ECC.

Un aspecto derivado de ello se refiere a identificar cuáles elementos del patrón resultan en tendencia a las enfermedades coronarias. Existe evidencia que señala que la rabia y la hostilidad pueden ser los factores claves en estas enfermedades, pero se necesita investigar más en este campo.

Hasta el momento, los hallazgos obtenidos sobre este tópico muestran que el patrón de conducta Tipo A presenta el menos dos dimensiones que constituyen los puntos extremos del patrón: impaciencia-hostilidad y lucha por el logro. En estas dimensiones interactúan el autoconcepto del individuo así como sus relaciones interpersonales, mostrando distintos patrones que resultan en beneficio o perjuicio de la persona.

De este modo, se hace un tanto más complejo el estudio de este patrón, lo cual induce a intentar aclarar algunas preguntas y problemas que existen en esta área de investigación.

Uno de los intentos en obtener evidencia sobre la bidimensionalidad del patrón A es el presente trabajo.

En él, se pretende, en primer lugar desarrollar un instrumento con el cual se puedan identificar aquellos componentes que sean representativos de cada una de las dos dimensiones, y en segundo, explorar sus interrelaciones con el autoconcepto, el logro y la forma de interactuar con los demás.

También pretende ser un estudio en el que se muestre evidencia transcultural sobre el patrón A, ya que la mayoría de los estudios proceden de investigaciones norteamericanas.

El trabajo está integrado, por un marco teórico-empírico en el que se describe la conceptualización y caracterización del patrón de conducta Tipo A (cap. 1), los modelos que tratan de explicar esta configuración conductual (cap. 2), los instrumentos empleados para su diagnóstico (cap. 3) y sus relaciones con las variables anteriormente mencionadas (caps. 4, 5 y 6). Posteriormente, se presenta el desarrollo de la investigación mostrando la metodología empleada (cap. 7), seguida de los resultados (cap. 8) y las conclusiones (cap. 9).

## CAPITULO 1

### EL PATRON DE CONDUCTA TIPO A

El concepto de patrón de conducta se refiere a una configuración observacional que reúne variables situacionales, rasgos de personalidad, respuestas fisiológicas, creencias, actitudes y otra serie de elementos heterogéneos que covarían juntos, y permiten dar un nombre a la configuración (Sender, Valdés, Riesco y Martín, 1993).

El patrón de conducta Tipo A (PA) es un constructo proveniente de las observaciones de Friedman y Rosenman de la conducta de pacientes cardíacos y no cardíacos durante la década de los 50's. Este patrón se manifiesta como una predisposición estable en los individuos y se supone está relacionada con el riesgo cardiológico a enfermar, aunque algunos estudios han apoyado la hipótesis de que no toda la configuración tiene igual valor predictivo para la enfermedad coronaria sino sólo algunos de sus elementos como la hostilidad.

A partir de sus observaciones, Friedman y Rosenman (1974) definieron el patrón de conducta Tipo A como un complejo acción-emoción presente en aquella persona que está constantemente implicada en una lucha crónica e incesante consistente en conseguir un número ilimitado de objetivos en el menor tiempo posible, venciendo la oposición de otras personas o situaciones del entorno. Esta definición expresa la idea esencial de activación que es característica del PA.

La expresión abierta del patrón se manifiesta en: 1) disposiciones conductuales como ambición extrema, competitividad tanto en el trabajo como en el juego, agresión e impaciencia; 2) conductas específicas como tensión muscular, estado de alerta, lenguaje

rápido y enfático, y paso acelerado en muchas actividades; y 3) respuestas emocionales como irritación, hostilidad y enojo (Rosenman, Swan y Carmelli, 1988a).

Rosenman, Brand, Jenkins, Friedman, Strauss y Wurn (1975) definieron una serie de características de los individuos Tipo A basadas en los resultados del estudio WCGS (Western Collaborative Group Study), las cuales son: 1) necesidad de conseguir objetivos, 2) necesidad de competir, 3) necesidad de reconocimiento social, 4) propensión a acelerar la ejecución de cualquier tarea, 5) un extraordinario estado de alerta mental y física y, 6) implicación en múltiples actividades a plazo fijo.

A partir de los numerosos estudios realizados sobre este tema se han llegado a detectar los siguientes elementos del PA:

### **1. Urgencia e impaciencia.**

El individuo Tipo A posee un sentido del trabajo intenso y a plazo fijo que le resulta atractivo, ya que representa a la par un desafío y un control del buen uso del tiempo. Esta sensación de urgencia parece tener un origen genético, basado en un tiempo de reacción más corto que lo normal, lo cual puede promover el aprendizaje (Casamadrid, 1989), pero también conducir a conductas estereotipadas en la solución de problemas (Price, 1982).

Ligada a la urgencia se encuentra la impaciencia, la cual surge cuando el ritmo de actividad que los Tipo A estiman oportuno se ve detenido por las apreciaciones que ellos hacen de circunstancias o personas del medio, lo que muestra una incapacidad para acoplarse y aceptar las dificultades del entorno.

Por otra parte, la impaciencia promueve habitualmente hostilidad hacia quien la suscita en cualquier circunstancia (doméstica, urbana, laboral, etc.).

## **2. Implicación laboral.**

El sujeto A siente que ha venido al mundo a trabajar, y no parece tener nada que objetar a este hecho que encaja de forma natural con la posibilidad de desarrollar su actividad a la vez que se autoafirma ante sí mismo y ante los otros. Se preocupa por la rentabilidad, la rapidez y el control, haciendo caso omiso a cualquier elemento distractor. Posee un alto sentido de la responsabilidad en cualquier tarea. Su necesidad de activación coincide con el trabajo institucionalizado con la consecuente posibilidad de integrarse a la satisfacción de "hacer" sobre la selección de "qué hacer", sin tener que pasar de unas tareas a otras, en función de la demanda (Sender y cols., 1993), ya que su sentido de urgencia y consecución de objetivos no se ve así obstaculizado por la "pérdida de tiempo" que implica el tomar decisiones sobre qué actividades hay que realizar.

## **3. Hostilidad.**

Se trata de un complejo que comprende diversos elementos, desde emociones y cogniciones hasta respuestas instrumentales específicas que, combinados de distinta forma y en diverso grado, caracterizan al PA.

La cólera constituye el estado emocional del sujeto y los sentimientos que conforman esta emoción pueden variar desde la simple irritación hasta la furia y puede manifestarse en forma interna o externa.

Lo que parece ser más estable y característico del PA es la hostilidad ligada a un conjunto de creencias y temores que determinan la reacción del individuo (desde la evitación o el enojo hasta la agresión física o verbal) ante ciertas situaciones sociales, ya que la vida es contemplada como una lucha competitiva de sobrevivencia y ventaja en la cual los demás obran de mala voluntad y manipulan los medios para conseguir sus metas. En los sujetos A la agresividad no se da necesariamente mediante respuestas de violencia física. La agresividad en estos sujetos constituye la evidencia de la hostilidad que la alimenta y justifica y, sobre todo, del descontrol emocional que produce su eclosión. En opinión de Price (1982), los Tipo A poco propicios a la violencia física, expresan su agresividad por medio de conductas complejas tales como: desvirtuar los logros ajenos, minar la fiabilidad de los resultados de los demás, disminuir los esfuerzos de los otros, desacreditar sus ideas o negar a los demás la atención o ayuda que precisan.

Dado que no todos los Tipo A son literalmente agresivos, se ha conceptualizado su agresividad como instrumental, que establece distintas categorías en la expresión de la agresión: ataque, agresión indirecta, irritabilidad, negativismo, resentimiento, suspicacia, agresión verbal y sentimiento de culpa.

Por otra parte, la demanda ambiental juega un papel importante puesto que los Tipo A agreden con una mayor intensidad de descarga en situaciones de instigación (Llorente, Bernardo, De Flores y Valdés, 1985).

#### **4. Estilo de voz.**

La activación general de los Tipo A en cualquier interacción se hace especialmente patente en la voz potente y explosiva que tiende a enfatizar determinadas palabras y que,

en ocasiones, es rápida y disrítica, con supresión del final de la frase. Son frecuentes a lo largo del discurso las inspiraciones rápidas, que permiten reponer el aire que es lanzado a ritmo rápido y mal calculado en relación a la frecuencia respiratoria. Las características emocionales de la voz sugieren en ocasiones desafío, hostilidad o aburrimiento. La impaciencia propicia la interrupción del discurso del interlocutor, para pasar a imponer, más que a exponer, el propio punto de vista. También es notorio el cabeceo repetitivo, que tiene un valor de afirmación impaciente que urge al interlocutor a que se apremie. Además, cuando el Tipo A se siente desafiado por las circunstancias puede expresarse con palabras altisonantes (Rosenman, 1978).

#### **5. Conducta motora.**

La conducta motora del Tipo A es un tanto peculiar y refleja su sensibilidad a las situaciones que suscitan impaciencia y hostilidad. Los aspectos motores generales son: postura tensa y expresión facial de tensión, de alerta o de franca hostilidad; movimientos y gestos de énfasis, en ocasiones crispados, rápidos y bruscos que acompañan y subrayan el contenido del discurso. Ante situaciones que suscitan atención, vigilancia o desafío se observa el arqueado de las cejas, cabeceo, parpadeo rápido, tics faciales, movimientos repetitivos de manos y pies, chasquidos de la lengua y movimientos bucales estereotipados (Sender y cols. 1993).

#### **6. Indicadores fisiológicos.**

Se observa pigmentación periorbitaria en aproximadamente un tercio de los Tipo A, la cual se atribuye a elevadas concentraciones de la hormona melanocito-estimulante de la

glándula hipofisaria, debido a una excesiva descarga adrenocorticotrofica en las situaciones de estrés a las que son tan propicios este tipo de individuos (Powell y Thoresen, 1985).

La transpiración de la frente y del labio superior en un medio ambiente no caluroso es poco frecuente, pero su presencia es indicativa de una hiperreactividad extrema del sistema vegetativo, consecuencia de un estado de activación emocional crónico.

Estos elementos pueden estar parcial o totalmente presentes en un individuo, lo que da origen a que existan personas que sean más A o menos A según presenten en mayor o en menor intensidad tales elementos. Por lo tanto, resulta evidente que se presenten notables diferencias entre dos sujetos A, categorizados a expensas de distintos elementos o a partir de puntajes de desigual magnitud, de ahí que pueda pensarse en la existencia de subtipos.

En un término general, lo que mejor define a los sujetos A es un patrón de actividad comparable al del temperamento extrovertido, impulsivo, vivaz, excitable y sociable (Chesney, Black y Chadwick, 1981).

En términos de diferencias cualitativas, los Tipo A difieren en lo que respecta a impulsividad, sociabilidad y susceptibilidad diferencial a responder a las señales sugerentes de recompensa. En el caso de la impulsividad, las diferencias se dan en el estilo general de funcionamiento que puede ser caótico y reflejo o metódico y organizado. Los sujetos A impulsivos se conducen de una manera anárquica, en respuesta a los estímulos más inmediatos, y siempre van con prisa porque son incapaces de hacer previsiones y de actuar con constancia. Son trabajadores poco eficientes y tienen muchos conflictos interpersonales por su facilidad para el descontrol y para el

incumplimiento de compromisos. En cambio, los sujetos A metódicos y constantes organizan su actividad igual que los obsesivos y funcionan al margen de las contingencias y de los imprevistos. Son personas que se basan en la planificación y el orden, se anticipan a los acontecimientos para controlarlos o prevenirlos, son más eficientes en su trabajo y reciben más recompensas sociales.

En cuanto a la sociabilidad, puede hablarse de dos tipos diferentes: uno afiliativo y otro gregario. El primero está definido por la necesidad de recibir estimulación social a través de las relaciones interpersonales, y el segundo tiene que ver con el hecho de incorporar de una manera acrítica los códigos, valores y reglamentos del microgrupo. Los Tipo A afiliativos alimentan su extroversión con estimulación social directa y son sensibles al código afectivo que regula las relaciones interpersonales. Los Tipo A gregaristas son personas pseudosocializadas que justifican su conducta apelando a las leyes de la naturaleza y del mercado en la línea del darwinismo más elemental.

En lo que concierne a la susceptibilidad a responder a las señales de recompensa, hay sujetos A que tienden a ser muy sensibles al dinero y al reconocimiento social (Blumenthal, McKee, Haney y Williams, 1980), otros se mueven motivados por el miedo al fracaso (Gastorf y Teevan, 1980) y a la subordinación (Carver y Glass, 1978; Rhodewalt y Fairfield, 1991), por el afán de no cometer errores (Chesney y cols., 1981) y por el temor a desaprovechar las oportunidades.

Del mismo modo en que difieren cualitativamente en estos tres aspectos también difieren en hostilidad, inteligencia, autoestima y asertividad entre otros. En el cuadro 1 se muestran algunas de las diferencias entre los sujetos A en función de estas variables psicológicas.

**Cuadro 1.** Diferencias entre los sujetos A en función de distintas variables psicológicas tomando como base las tipologías extremas del patrón A.

Característica	Conjunto de variables de la Tipología I <sup>1</sup>	Conjunto de variables de la Tipología II <sup>1</sup>
Extroversión	conducta organizada (planificación) sociabilidad afiliativa susceptibilidad a recompensas bien definidas (posibilidad de conductas consumatorias)	conducta impulsiva (improvisación) sociabilidad gregaria susceptibilidad a muchas recompensas posibles (baja probabilidad de conductas consumatorias) susceptibilidad a las señales de castigo (fracaso, error, subordinación, pérdida de control, etc.)
Motivación	motivaciones intrínsecas (de crecimiento y de afiliación)	motivaciones extrínsecas (de competencia y poder)
Neuroticismo	baja reactividad emocional	alta reactividad emocional tipo descontrolado tipo sobrecontrolado
Inteligencia	inteligencia mecánica / inteligencia lógica	inteligencia abstracta inteligencia social
Hostilidad	afiliación liderazgo competitividad con uno mismo	cinismo alienación paranoide autoritarismo
Autoestima	alta	baja
Asertividad	alta	baja

1. Se ha dado la nomenclatura de Tipología I y Tipología II sólo con fines expositivos para diferenciar un extremo A del otro.

Debe aclararse que los distintos elementos del PA no constituyen un grupo homogéneo a partir del cual se constituyan tipologías cerradas, es decir, que no se trata de dos subtipos de sujetos A, como pudiera llegar a pensarse dadas las diferencias anteriormente expuestas, sino que se trata de un conjunto de variables continuas que se relacionan entre sí de forma idiosincrásica y dan lugar al establecimiento de distintos perfiles (Matthews, 1982; Sender y cols., 1993).

Por otra parte, debe mencionarse que el patrón A ha sido preferentemente estudiado en hombres dada su mayor morbilidad y mortalidad cardiovascular, siendo escasos los estudios en mujeres.

Independientemente de ello, el patrón A detectado en la mujer parece manifestarse en forma distinta a la del hombre.

Algunos autores (Matthews y Krantz, 1976; Matthews, Rosenman, Dembroski, Harris y MacDougall, 1984; Pedersen, Lichtenstein, Plomin, Defaire, McClearn y Matthews, 1989) asumen que los componentes más temperamentales del patrón A, como la hostilidad y la dominancia son dos importantes características del PA que pueden heredarse, y que de acuerdo con los estudios etológicos, forman parte del repertorio genérico del varón (Reynolds, 1976; Sullerot, 1979).

Esta asunción establece entonces que la mujer se encuentra en cierta desventaja biológica para incorporar algunas dimensiones constitucionales que son decisivas para definir este patrón. Por lo tanto, se supone que las mujeres A configuran su patrón de conducta a expensas de los componentes energéticos (actividad, velocidad e impaciencia), que no son tan heredables en función del género.

Además, Thoresen y Graff Low (1991) confirman que el patrón A en la mujer está más relacionado con la ansiedad, el neuroticismo y la angustia que con las puntuaciones en hostilidad, pero esta asociación no siempre se ha confirmado en todos los estudios psicométricos.

Sin embargo, aún cuando las mujeres Tipo A presenten un patrón distinto al del varón, no se distinguen en mucho de los hombres A, como lo muestra el estudio de Grimm y Yarnold (1982, citados en Sender y cols., 1993) sobre patrón A y desempeño de roles genéricos. Las mujeres A son muy parecidas a los hombres en muchos aspectos de su comportamiento y de su psicología, de manera que el patrón conductual parece una construcción muy saturada de ingredientes actitudinales y conductuales propios de lo que podría considerarse como rol masculino tradicional. Del mismo modo, los trabajos de Batlis y Small (1982) demuestran una relación directa entre patrón A y masculinidad, y los estudios de Yarnold, Grimm y Lyons (1986, citados en Sender y cols., 1993) informan de una relación directa entre PA y puntajes de androginia en mujeres.

También se ha observado que las mujeres A alcanzan puntajes más elevados que los hombres, lo que confirma que el elemento más importante para el diagnóstico tipológico es el patrón de actividad, que depende muy estrechamente del temperamento, por lo que cabe suponer que las mujeres A son sujetos más activos, más sociables, más necesitados de estimulación y más sensibles a las señales de recompensa (Gray, 1982).

Por otra parte, se ha observado que las mujeres van aumentando sus puntajes A a medida que se incorporan al mundo laboral, en el que han de competir con el varón sin abandonar su duplicidad de rol (Waldrom, 1978; García Esteve, 1988), y cuanto más A se vuelven, mayores conflictos van teniendo para compatibilizar sus dos funciones

(Greenglass, 1991). Estos conflictos casi siempre son a expensas de la impaciencia y la irritabilidad.

La mujer que trabaja fuera de casa aumenta gradualmente sus puntajes en implicación laboral y competitividad, de forma que, con el paso del tiempo, la mujeres acaban siendo más A que los hombres en igualdad de condiciones laborales y de horas de trabajo (Sorensen, Jacobs, Pirie, Folsom, Leupke y Gillum, 1987).

Anderson y Meininger (1993), empleando la entrevista estructurada, identificaron en una muestra de mujeres empleadas, cinco factores del patrón A relacionados con un estilo del habla rápido y explosivo, percepción de hostilidad, insatisfacción en el trabajo, resentimiento hacia otros, impaciencia, competitividad en el trabajo, con uno mismo y contra reloj, expresión de enojo mediante gestos o renuencia a expresarlo.

Resultados similares fueron encontrados por Musante, MacDougall, Dembroski y van Horn (1983) en una muestra de mujeres estudiantes universitarias.

Dada la información hasta hoy obtenida del patrón A en la mujer, no puede hablarse con propiedad de un patrón A femenino específico, sino de distintas predisposiciones y aprendizajes que acaban configurando un estilo de comportamiento transgenérico, caracterizado por el mayor consumo de energía y por una especial motivación para afirmarse y controlar el medio a través de la conducta.

Como puede verse, en el patrón de conducta Tipo A intervienen una diversidad de factores que van más allá de las propias que configuran este patrón, y su conjunción ha dado lugar a distintos modelos que intentan explicarlo, los cuales son presentados en el siguiente capítulo.

## CAPITULO 2

### MODELOS EXPLICATIVOS DEL PATRON DE CONDUCTA TIPO A

Existen varios modelos que tratan de explicar la génesis del patrón de conducta Tipo A (PA). Algunos, como el de incontrolabilidad (Glass, 1977), el de autoevaluación (Scherwitz, Berton y Leventhal, 1978; Matthews, 1982; Strube, 1987) y el de aprendizaje social (Price, 1982) implican un sistema de estructuras cognitivas que constituyen una representación interna del individuo y de sus relaciones con el mundo. Estas estructuras tienen dos componentes principales. El primero es un grupo de estándares autoevaluativos y autovaloraciones asociadas: uno puede mantener el control del ambiente (pero puede frecuentemente perder el control), estar libre de restrictores externos (pero puede estar frecuentemente auto restringido), aspirar a altos estándares (pero rara vez estar satisfecho con ellos), estar seguro de cómo uno esta haciéndolo con respecto a esos estándares (pero nunca puede saberlo con seguridad). El segundo componente es una representación generalizada del mundo físico y social que fomenta la creencia de que la gente y las condiciones ambientales constituyen oportunidades para o amenazar la habilidad de control, estar libre de restrictores, lograr altos estándares y tener una autovaloración precisa.

Los procesos psicológicos implicados en estos modelos toman una misma forma general en la que involucran los efectos de estructuras representacionales sobre la valoración amenazada y la selección de la respuesta de afrontamiento. Estos procesos, en su momento, generan el PA, el afecto negativo y la reactividad fisiológica. Estos modelos se enfocan en el tipo de amenaza observada (p. e. "Yo estoy perdiendo el control" vs. "Mis habilidades están en duda"), la función de la respuesta de afrontamiento seleccionada

(p.e. restauración del control vs. valoración y reafirmación de una habilidad), y el origen preciso del afecto negativo y la respuesta fisiológica (p.e. valoración amenazada vs. esfuerzo en conducta de afrontamiento).

Otros modelos como el somatopsíquico de Krantz y Durel (1983) o el de autorregulación de Frautschi y Chesney (1988) sugieren activadores fisiológicos que despliegan la conducta Tipo A, y su incorporación a las estructuras representacionales puede ser particularmente relevante para los aspectos del estilo del habla y la hostilidad en el PA, a pesar de que tales conductas puedan ser interpretadas como consecuencias de la pérdida de control (Glass, 1977), autovaloraciones negativas (Schervitz y cols., 1978), metas frustradas (Price, 1982) o esfuerzos frustrados en la autoevaluación (Strube, Boland, Manfredo y Al-Falaj, 1987).

Es importante observar que la construcción de los modelos que implican estructuras representacionales han involucrado el JAS (Jenkins Activity Survey, ver cap. 3), el cual muestra independencia entre las medidas de hostilidad y los manierismos motores vigorosos (Matthews, Krantz, Dembroski y MacDougall, 1982; Rosenman, Swan y Carmelli, 1988b). En contraste, la noción somatopsíquica y la autorregulatoria están apoyadas por los descubrimientos basados en la Entrevista Estructurada (ver cap. 3) y en el acuerdo con investigaciones que indican que la interacción entre la reactividad fisiológica y el enojo señalan incrementos en la intensidad de enojo y manifestación de la agresión hostil (Contrada, Krantz y Hill, 1988).

Este hecho indica que es necesaria una integración de los modelos que permita abarcar todos los factores que intervienen en el PA, para lo cual es imprescindible seguir investigando este patrón de conducta.

A continuación se presentan algunos de los modelos propuestos para explicar el patrón de conducta Tipo A.

### **1. Modelo transaccional.**

Inicialmente Friedman y Rosenman (1974) conceptualizaron el Tipo A como un estilo conductual de reacción ante situaciones percibidas como un desafío a la autovaloración. Teóricamente hablando, la conducta tipo A fue descrita en términos de interacciones persona-ambiente, es decir, como una constelación de características -urgencia del tiempo, hostilidad y competitividad- elicítadas por ciertas situaciones. Sin embargo, en la práctica el PA ha sido visto como un rasgo de personalidad duradero. Como un constructo interaccional, el PA necesita ser visto en términos de cómo las percepciones de la persona, pensamientos, emociones, conductas y procesos psicológicos se desarrollan y funcionan juntos en relación al ambiente a través del tiempo (Thoresen y Ohman, 1987).

Smith y Anderson (1986) abogan por un modelo transaccional que reconozca la interdependencia de los factores y sus cambios en el tiempo; por ejemplo en el hecho de que una persona puede anticiparse, reaccionando con un estilo del habla y expresiones faciales, a una situación muy competitiva que, a su vez, propicia reacciones hostiles de la persona (Altman, 1988; Thoresen y Ohman, 1987).

El modelo transaccional describe el PA en términos de interacciones persona-ambiente: las manifestaciones del patrón de conducta tipo A son elicítadas por ciertas situaciones. Considera que un completo entendimiento de estas transacciones requiere evaluar todos los componentes, incluyendo 1) creencias básicas y emociones acerca de uno y del mundo almacenados en la memoria y activadas por las transacciones ocurridas, 2) tipos

de eventos ambientales que activan la reactividad fisiológica y conductual, 3) atributos cognitivos acerca de la causa de eventos específicos ambientales, 4) respuestas emocionales, conductuales y fisiológicas a atribuciones, 5) respuestas ambientales a reacciones de las personas, y 6) cambios en estos factores persona-ambiente sobre el tiempo (Thoresen y Powell, 1992).

## **2. Modelo asociativo.**

Este modelo enlaza la memoria, emociones, percepción social y conducta. Sugiere que la experiencia de la persona es almacenada en la memoria junto con la emoción primaria sentida en el momento. El recuerdo de la experiencia es mejor si la persona recuerda también el mismo estado emocional experimentado, a esto se le ha denominado disposición de recuperación dependiente. Esta tiene el efecto de crear una base fuerte en la memoria: las personas quienes están, por ejemplo, frecuentemente enojadas suelen recordar eventos pasados asociados al enojo. Estas emociones ligadas a la experiencia pasada predisponen al individuo a tomar nota de la situación, por lo que frecuentemente está observando si las situaciones comunes concuerdan con su estado emocional prevalente, al igual que ve las acciones de otros como amenazantes si uno está sintiendo enojo (a lo que se ha llamado predisposición de procesamiento de información congruente).

Bower (1991, citado en Thoresen y Powell, 1992) describe varias situaciones que inducen estados emocionales almacenados en la memoria, tales como expresiones faciales de otros y comentarios abiertos autoevaluativos de uno mismo. Este autor sugiere que el estado emocional presente o la disposición de la persona, debida en parte a emociones pasadas asociadas con la situación presente, juegan un rol importante en la

construcción del juicio común, pensamientos y expectativas acerca de uno mismo y de los otros.

De este modo, para muchos individuos Tipo A la emoción anclada a los recuerdos y elicitada por algo en las situaciones comunes crea emociones que no son entendidas fácilmente, por lo que es relevante notar como los estados emocionales pueden predisponer expectativas futuras (p.e. sentimiento de alta competitividad) y como las autoevaluaciones pueden ser distorsionadas por la disposición de ánimo (p. e. severas autovaloraciones mientras se siente muy impaciente).

### **3. Modelo de autoevaluación.**

Considera que los procesos autoevaluativos son el eje de la conducta tipo A (Matthews, 1982; Strube, 1987). Motivada por lograr el éxito y lograr el reconocimiento, la persona Tipo A se esfuerza más que otros porque duda sobre lo que se requiere para tener éxito. Strube (1987) sugiere que es la incertidumbre acerca de las habilidades de uno para tener éxito en situaciones percibidas como importantes, lo que estimula el PA como estilo de afrontamiento. En su modelo, el individuo Tipo A parece tener esquemas en sus recuerdos acerca de conductas pasadas relacionadas al Tipo A, estados emocionales y situaciones. El contenido de estos autoesquemas (p.e. grupos de información acerca de características sociales y personales) que sirven como base de las creencias acerca de uno mismo, parecen especialmente significativas. El autoesquema de muchos Tipo A, por ejemplo, podría guardar en la memoria el foco de atención en uno mismo basado en los resultados más que en los procesos en situaciones de trabajo percibidas como importantes. Otro grupo podría centrarse en el conflicto de la necesidad para depender

de y confiar en otros resintiendo esta dependencia (Howard, Rechnittzer, Cunningham, Wong y Brown, 1990).

Muchos de estos efectos del PA pueden ser mejor explicados por las diferencias individuales en cómo estos autoesquemas influyen en el procesamiento cognitivo social yendo en situaciones específicas de vida que, a su vez, propician ciertas conductas sociales y cambios fisiológicos.

Por otra parte, Scherwitz y cols. (1978) sugiere que el PA es un reflejo de los altos estándares de logro, la competitividad, etc. Estos estándares activan y dirigen la conducta bajo condiciones de autoinvolucramiento. Así, cuando el individuo Tipo A llega a ser consciente de las discrepancias entre la ejecución y las metas, un proceso autoregulatorio es activado el cual instiga las conductas dirigidas a reducir tales discrepancias y es manifestado como conducta Tipo A.

#### **4. Modelo de incontrolabilidad.**

En opinión de Glass (1977) y sus colaboradores (1980), los estímulos ambientales asociados a un desafío moderado no suscitan en los individuos Tipo A una gran necesidad de dominio y lucha. Sólo los estímulos particularmente sobresalientes, de hecho incontrolables de por sí, tienden a mantenerlos persistentemente aplicados a su control. Puede decirse que estos sujetos tienen un umbral elevado para responder a las señales de incontrolabilidad. El individuo Tipo A muestra un estilo de afrontamiento que lo dispone a una interacción asertiva y eficaz sobre el medio físico y social (Carver y Glass, 1978). En este estilo se engloba su actitud permanente de lucha contra el tiempo y los desafíos ambientales. Su competitividad es producto de la necesidad de hacerse con el control antes que otros lo posean e impongan límites a la propia actividad.

Es el control de los estímulos externos, ya sea para aproximarse a los premios o para alejarse de los castigos, lo que gobierna la actividad del PA y cabe pensar que la incertidumbre del control transforma la situación en amenazante y despierta actitudes hostiles que generan ocasionalmente conductas agresivas encaminadas a reducir el obstáculo haciendo su vocabulario agresivo y dando por buenas y oportunas las conductas que se apoyan en creencias antisociales (Sender y cols., 1993).

### **5. Modelo de aprendizaje social.**

Desde el punto de vista de Price (1982) para comprender el PA se debe partir del núcleo de creencias y temores que moldean el desarrollo psicológico de los individuos A, ya que la persistencia de sus respuestas posee valor de hábito y cumple perfectamente el cometido de preservar temores y las creencias de estos individuos.

Para esta autora, el PA es una forma de afrontamiento encaminada a preservar las creencias y combatir los temores, elementos cognitivos que presiden todo el aprendizaje social de cualquier sujeto, moldeada por la cultura, las instituciones y la familia. Las creencias que configuran el núcleo del PA y que constituyen el medio social del sujeto son tres, y de las que se derivan tres temores esenciales:

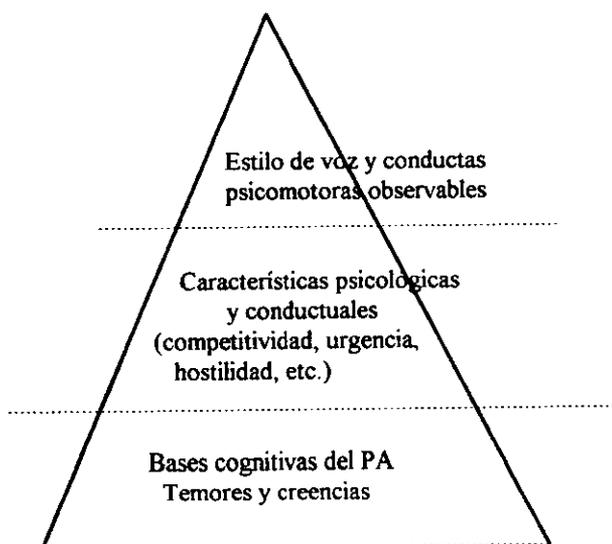
#### **Creencias**

1. Es necesario ponerse a prueba uno mismo.
2. No existen principios morales universales.
3. Los recursos generales son escasos.

#### **Temores**

1. Ser juzgado como carente de éxito y de valor.
2. La bondad no prevalecerá en ninguna circunstancia.
3. Necesidades esenciales insuficientes (tiempo, éxito, reconocimiento...).

Price sugiere que el PA se gesta y evoluciona, a la manera de un iceberg (figura 1), en la infancia y los años de formación, para llegar a su máxima expresión en la vida laboral, donde los temores y creencias adquieren un sentido indiscutible y la interacción con el trabajo puede traducirse a su interacción parental primigenia.

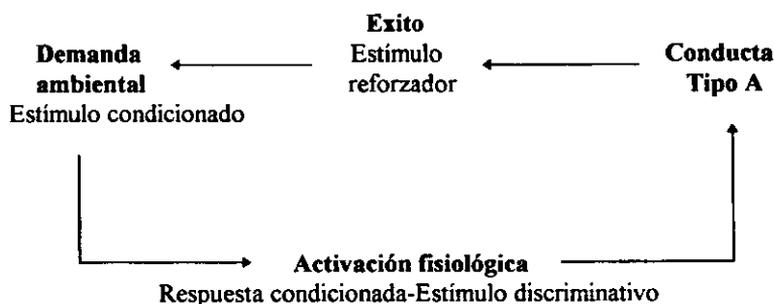


**Figura 1.** Modelo del iceberg del patrón de conducta Tipo A de Price.

#### **6. Modelo de activación fisiológica.**

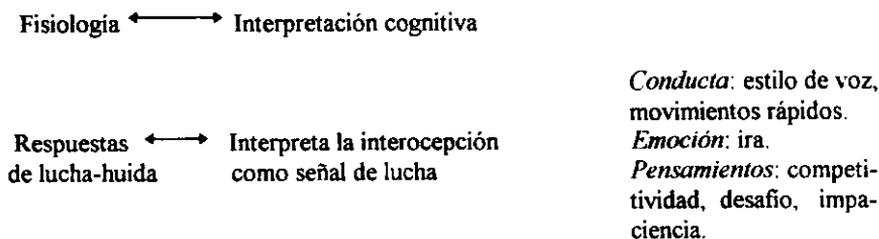
Algunos investigadores han dirigido sus estudios del PA hacia la detección de elementos congénitos o precozmente condicionados como sustrato primitivo de este patrón. Resultados de ello son el modelo somatopsíquico de Krantz y Durel (1983) y el modelo de autorregulación de Frautschi y Chesney (1988).

El modelo somatopsíquico, representado en la figura 2, no minimiza la importancia de los elementos cognitivos ni conductuales en la gestación del PA, sino que valora la prioridad de una peculiar respuesta fisiológica que facilita la organización de determinadas cogniciones que, a su vez, se traducen en respuestas conductuales, emocionales y actitudinales. En este modelo no hay necesidad de percepción cognitiva y atribucional de estrés para que se produzca la activación del PA, incluso bajo el supuesto de que este estado de activación sea tempranamente condicionado y no necesariamente congénito, caso en el que se trataría de individuos con una enorme facilidad para asociar a elementos estresores ambientales respuestas condicionadas del organismo, consistentes en activación simpática e hipotalámico-cortical, y sobre esta base propicia, todo el modelado del aprendizaje social determinaría los elementos cognitivos y conductuales (Sender y cols., 1993).



**Figura 2.** Modelo somatopsíquico del patrón de conducta Tipo A de Krantz y Durel.

El modelo de autorregulación (figura 3) considera que ante la tendencia constitucional o tempranamente condicionada de los Tipo A, el organismo comete un fallo y no trata de reducir la respuesta acomodando a ello mecanismos biológicos y psicológicos, sino que promueve el mantenimiento de este estado, lo cual explicaría por qué los individuos A dan preferencia a repertorios conductuales capaces de promover activación (Keltikangas y Raikönen, 1989) como son la impaciencia y la hostilidad, y seleccionan del ambiente aquellos elementos cognitivos que fomentan las conductas de lucha. Así, para Frautschi y Chesney, el estado de activación del PA actúa como un estímulo discriminativo interoceptivo que moviliza su energía en forma de conductas Tipo A y constituye el mecanismo nuclear alrededor del cual se organiza la actividad y logros de este patrón.



**Figura 3.** Modelo de autorregulación del patrón de conducta Tipo A de Frautschi y Chesney.

Como podrá observarse son varios los modelos que intentan dar explicación a la génesis, establecimiento y mantenimiento del patrón de conducta Tipo A y dada la naturaleza observacional de este patrón se plantea la necesidad (como se mencionó en la parte

inicial de este capítulo) de buscar un marco teórico con un elevado poder de integración. Para ello se ha propuesto el uso de "sistemas nerviosos conceptuales" (Hebb, 1955, citado en Sender y cols., 1993), lo que al parecer resulta ser una buena estrategia para establecer hipótesis molares congruentes, ya que permite la proposición de bases biológicas y neurales para cada constructo psicológico, independientemente de que se trate de una variable inferida o un hecho observacional. Son tres los sistemas nerviosos conceptuales que sustentan diferentes tipos de conductas y operan desde distintas bases neurofisiológicas y bioquímicas (Sender y cols., 1993):

1. Sistema activador de la acción (SAA): llamado también sistema de recompensa, tiene su base neural en el haz prosencefálico medio (Olds y Milner, 1954) y opera con una bioquímica catecolaminérgica. Este sistema es responsable de la planificación de la acción y del paso al acto, y acostumbra a promover estados emocionales positivos, ya sea a partir de la propia ejecución o como resultado de la satisfacción de motivaciones.
2. Sistema de lucha huida (Schneiderman, 1978): se trata de un sistema alternativo con base amigdalar que se activa cuando existen obstáculos que dificultan la satisfacción de motivaciones apetitivas, y prepara psicobiológicamente al organismo para la lucha.
3. Sistema inhibidor de la acción (SIA): constituye el sustrato neurobiológico de las conductas de indefensión y de derrota, opera con una neurotransmisión serotoninérgica y se activa en los estados de estrés (Gray, 1982; Valdés y De Flores, 1985).

Bajo el amparo teórico de estos sistemas, el individuo Tipo A se comporta como si estuviera regulado por el sistema activador de la acción, puesto que posee un

temperamento extrovertido, está orientado hacia la acción y la dominancia, y es respondiente a estímulos sugerentes de éxito (dinero, poder, reconocimiento social) (Blumenthal, Lane, Williams y cols., 1983), gratificándose con el placer derivado de la propia ejecución.

Sin embargo, en un mismo sujeto A puede coexistir o no el sistema de lucha-huida con el de activación. Así, existe un Tipo A definido únicamente por sus necesidades de actividad y acción consumatoria siendo un ejecutor impaciente, potencialmente irritable cuando algo o alguien interrumpe la secuencia de sus conductas, habitualmente dirigidas a la obtención de recompensas, lo que lo lleva a una mejor socialización regulada por motivaciones afiliativas y superarse a sí mismo. Pero también se encuentra el Tipo A que además activaría el sistema de lucha-huida por el hecho de ser suspicaz, tener baja autoestima, encolerizarse fácilmente y ser hostil, por lo que es más probable que este tipo de individuo aprenda respuestas agresivas y se indisponga con el medio, experimentando con más frecuencia estados emocionales negativos con una consecuente predisposición a la enfermedad coronaria. En la figura 4 se presentan los repertorios conductuales correspondientes al sistema activador y el de lucha huida.

Por otra parte, Price (1982) ha ilustrado clínicamente la activación alternativa de los tres sistemas nerviosos al describir los tres estados característicos por los que pueden pasar los individuos A: el estado superman (predominio del sistema activador de la acción), el estado de cólera, que no es incompatible con el anterior y que implica el predominio funcional del sistema de lucha-huida, y los estados depresivos (predominio del sistema inhibitor de la acción), de los que los individuos A salen a través de mecanismos extrapunitivos (generalmente agresivos), que los devuelven a su estado habitual de

omnipotencia. De este modo, la dominancia, la lucha y la derrota se suceden a lo largo de la vida de estos sujetos.

Ya para concluir con la presentación de los distintos modelos, y a modo de resumen, en la figura 5 se presenta un modelo general del PA en el que se consideran los distintos factores que intervienen en este patrón.

Como se podrá observar, es notoria la existencia de varios modelos que intentan dar explicación a los procesos y manifestaciones psicológicas, conductuales y fisiológicas del PA; algunos de los cuales enfatizan las estructuras cognitivas, otros los factores fisiológicos y hay quienes abogan por la integración de estos elementos. Y aun cuando este patrón sigue siendo objeto de estudio para muchos, desde su conceptualización hasta la intervención clínica, se ha manifestado una tendencia por detectar los aspectos patológicos y no patológicos del PA, puesto que existe cierta caracterización que resulta funcional y saludable para el individuo contra la asociada a la enfermedad coronaria, lo cual implica seguir estudiando este patrón para llegar a una mejor explicación aun cuando los modelos existentes no hayan generado incongruencias en sus planteamientos.

Figura 4. Sistemas nerviosos conceptuales subyacentes al patrón de conducta Tipo A.

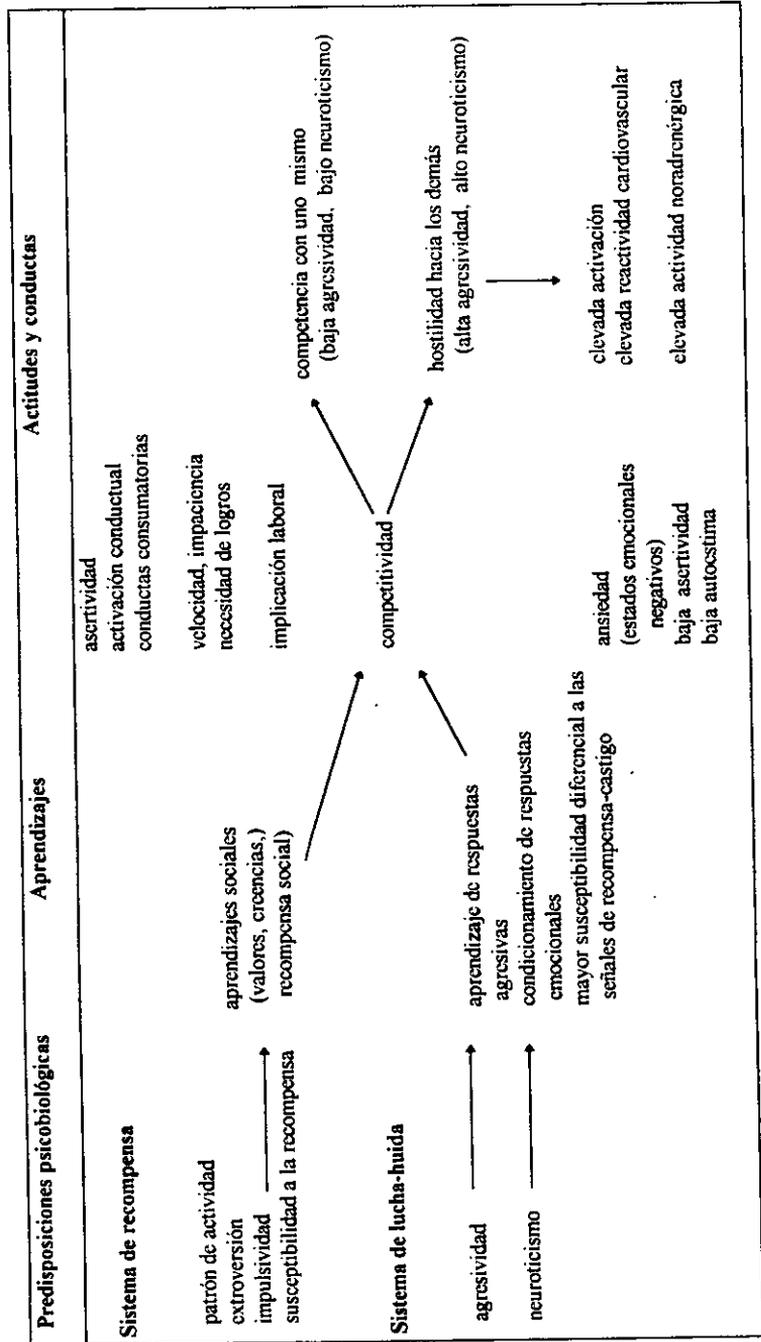
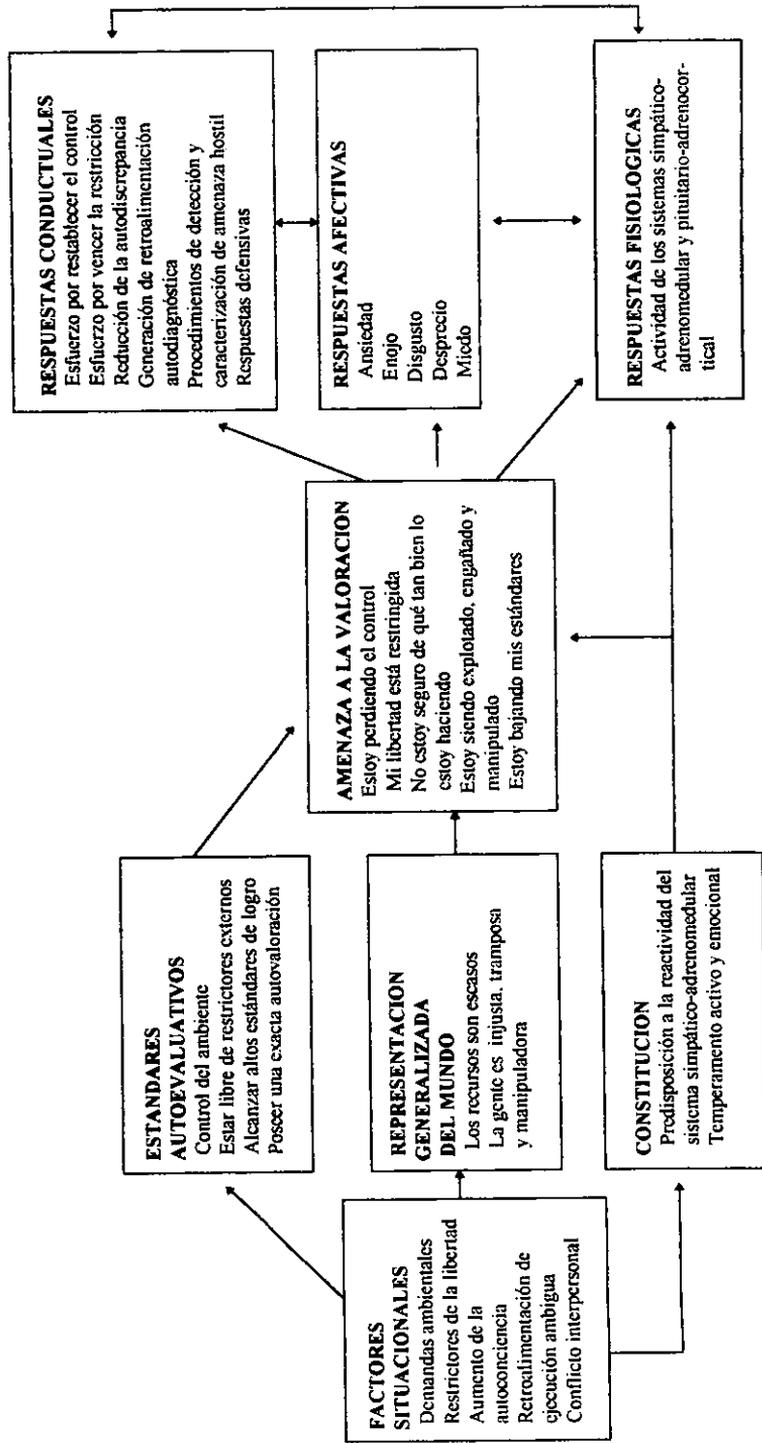


Figura 5. Modelo general del patrón de conducta Tipo A.



## CAPITULO 3

### INSTRUMENTOS DE MEDICION DEL PATRON DE CONDUCTA TIPO A

Los variados componentes que constituyen el patrón de conducta Tipo A -psicomotores, fisiológicos y cognitivos- han dificultado la elección de instrumentos adecuados para su diagnóstico, lo que ha dado origen a la creación de una variedad de éstos entre los que destacan la Entrevista Estructurada, la Encuesta de Actividad de Jenkins y la Escala Tipo A de Framingham por ser considerados como los más fiables y estables, hasta ahora, para identificar el PA.

#### 1. La Entrevista Estructurada (Structured Interview, SI).

Consiste, como su nombre lo indica, en una entrevista (videograbada) que contiene aproximadamente 25 preguntas cuyo objetivo es conocer la forma característica de respuesta del entrevistado a una variedad de situaciones que pueden provocar impaciencia, hostilidad y competitividad en los individuos Tipo A (Rosenman, 1978). Por ejemplo, se le pregunta al individuo su reacción hacia el trabajo con un compañero lento, a esperar en largas filas, si su esposa (o) o un amigo cercano puede describirlo como competitivo u hostil.

Particularmente, durante el desarrollo de la entrevista, el entrevistador actúa de cierto modo para producir la conducta tipo A en el sujeto. Algunas cuestiones son presentadas, deliberadamente, de cierta manera (preguntar en un estilo rápido o con cierta dosis de reto) para provocar un estilo de lenguaje que es considerado indicativo del patrón de conducta Tipo A. Así, una pregunta con una respuesta obvia puede ser realizada con vacilación o en forma lenta, a lo cual una persona Tipo A interrumpe y contesta

previamente a la terminación de la pregunta. O bien, el entrevistador puede expresar dudas acerca de una pregunta precisa, en un intento de provocar enfado en un individuo susceptible.

En general, los elementos del patrón A que se recogen mediante la entrevista son: 1) contenidos biográficos del individuo, 2) conductas, actitudes y creencias que denotan hostilidad, 3) conductas y actitudes que denotan urgencia e impaciencia, 4) conductas psicomotoras faciales y generales de hiperactivación, 5) indicadores fisiológicos observables, y 6) estilo de voz, volumen, rapidez, interrupciones. En el Apéndice A se presenta la versión original de la Entrevista Estructurada de Rosenman, y en el Apéndice B, una versión modificada elaborada por Friedman y Powell.

La clasificación del patrón de conducta se basa tanto en los autorreportes de los individuos como en las conductas verbales y no verbales observadas (lenguaje rápido y explosivo, postura de alerta, expresión de tensión facial, interrupción) durante la entrevista, aunque esta última tiene mayor peso en el diagnóstico (Glass, Ross, Isecke y Rosenman, 1981, citados en Matthews, 1982). Con base en ello, los individuos son clasificados en una de cuatro categorías: A-1, pauta completamente desarrollada; A-2, están presentes muchas de las características del Tipo A, pero no la pauta completa; X, mezcla por partes iguales de características de los Tipos A y B; y B, ausencia relativa de características de Tipo A.

Los estudios que se han llevado a cabo usando la Entrevista Estructurada confirman que este instrumento define como Tipo A, particularmente, a los individuos caucásicos, masculinos y cuyo reporte indica que se comportan conforme al patrón de conducta Tipo A. Estos individuos responden a la frustración, las dificultades y a circunstancias

moderadamente competitivas con lenguaje explosivo y rápido y con elevaciones en la presión sanguínea sistólica y algunas veces en la tasa cardíaca. No existen diferencias con los sujetos Tipo B en tareas de ejecución.

Se ha considerado confiable la clasificación de los individuos Tipo A empleando este instrumento. Un análisis factorial, realizado con una muestra de estudiantes masculinos y empleados, proporcionó cuatro factores independientes: lenguaje, manejo apresurado, enojo y competitividad (Matthews, Krantz, Dembroski y MacDougall, 1982).

Sin embargo, se ha observado una tendencia a clasificar a los individuos evaluados con este instrumento como Tipo A, por lo que el grado de especificidad de la Entrevista puede cuestionarse. Además, se plantea el problema de las diferencias entre la forma de administración y evaluación; a pesar de que se ha comprobado su estabilidad en el tiempo en un 84% de los casos (Rosenman, 1964) y que diferentes autores han probado su consistencia interna e intervaluadores considerando que posee una excelente fiabilidad que va de .70 a .90 (De Flores, 1988).

Ante este hecho se planteó la necesidad de tener instrumentos de medida manejable y objetivos que permitan la administración masiva y simultánea a un gran número de sujetos, así como la reducción de coste económico y de tiempo (Rosenman, 1978). Esta necesidad se ha estado cubriendo poco a poco, y por lo pronto, la escala de Jenkins y la de Framingham han respondido adecuadamente.

## **2. La Encuesta de Actividad de Jenkins (Jenkins Activity Survey, JAS).**

Es un cuestionario autoadministrado que contiene 52 preguntas, similares a las empleadas en la Entrevista Estructurada. Está formado por 4 subescalas (Jenkins, Zyzanski y Rosenman, 1979):

- 1) Subescala A/B: proporciona una visión general del sujeto que presenta el patrón de conducta Tipo A.
- 2) Subescala S (velocidad-impaciencia): concierne a la relación temporal caracterizada por la velocidad en la actuación y la impaciencia ante lo que suponga cualquier demora, y suele ser indicativa de fácil irritabilidad. Evalúa la urgencia de tiempo y el umbral de irritabilidad.
- 3) Subescala J (implicación laboral/preocupación por los rendimientos): corresponde en sus puntajes altos a individuos muy trabajadores, partidarios del desafío que implican las entregas a plazos fijos y de prolongar sus jornadas laborales, obteniendo por ello una sensación estimulante y, en muchas ocasiones estresante. Evalúa el grado de demanda laboral del individuo y su dedicación al trabajo.
- 4) Subescala H (estilo duro y competitivo): atañe a sujetos que se entregan con dureza a sus tareas, concienzudos, competitivos y pendientes de sus éxitos. Evalúa la autopercepción del sujeto como hostil y competitivo. Es conveniente señalar que esta subescala no registra exactamente hostilidad, sino estilos y actividades duras, distantes, dominantes y competitivas (Sender y cols, 1993).

Los factores representados por las subescalas representan para Jenkins el comportamiento característico del individuo Tipo A (subescala S), las circunstancias

profesionales que desencadenan su comportamiento (subescala J) y los valores asociados al patrón (subescala H).

Para catalogar al individuo como Tipo A, se toma como base la media, así si su puntaje es positivo se considera Tipo A, si es negativo, Tipo B (Jenkins, Zyzanski y Rosenman, 1979).

Las personas clasificadas como Tipo A empleando este instrumento se han caracterizado por sentir que el tiempo pasa rápidamente, trabajan rápido, persisten ante la fatiga o la posibilidad de fracasar, e ignoran las distracciones que pueden interferir con una buena ejecución. Además, están dispuestos a infligir daño a otros, aunque su agresividad podría considerarse como instrumental y no hostil dado que responden a su sentido de logro (Carver y Glass, 1978).

Los ítems del JAS han sido modificados para ser usados en otras poblaciones ya que inicialmente se ha aplicado en empleados masculinos. La Forma T es para estudiantes y es esencialmente el mismo salvo que los reactivos referentes al trabajo son eliminados. Las Formas N y E son versiones expandidas de la original para aplicarlas, la primera, a desempleados y, la segunda, a empleados. En el Apéndice C se presenta la versión original del JAS.

Con el JAS se ha mostrado que las personas tipo A son competitivas, agresivas y orientadas al logro, sin embargo; los aspectos afectivos requieren mayor clarificación, particularmente el enojo, ya que los ítems referentes a ello no son del todo representativos, puesto que de los 52 ítems que conforman el instrumento sólo 21 presentan un peso sustancial en el conteo y sólo uno de éstos hace referencia a la hostilidad (ubicada en la juventud).

Para Matthews y cols. (1982) el JAS está limitado por su incapacidad para detectar el estilo de voz y las conductas psicomotoras del patrón A. Otros autores apuntan que la subescala S confunde velocidad e impaciencia (Carmelli, Rosenman y Chesney, 1987).

En cambio, Abbot, Peters y Vogel (1988) consideran al JAS como un instrumento sensible con una fiabilidad test-retest de .76 al cabo de un año.

### **3. La Escala Tipo A de Framingham (Framingham Type A Scale, FTAS).**

Es un cuestionario autoadministrado que consta de 10 ítems. En él se pregunta en qué medida los individuos se sienten presionados por el tiempo, se comportan con dureza y competitividad, tienen una fuerte necesidad de sobresalir en la mayoría de las cosas, son mandones y dominantes y comen con rapidez -p. e. "¿Normalmente se siente presionado por el tiempo?", "¿Es impulsivo y competitivo?", "¿Se siente molesto cuando tiene que esperar algo o a alguien?". En el Apéndice D se presenta el instrumento completo. La clasificación del patrón de conducta se realiza tomando como base la mediana, así los puntajes que se encuentran por arriba de ésta son considerados Tipo A y los que están por debajo de ella Tipo B. (Del Pino, Borges del Rosal, Díaz del Pino, Suárez y Rodríguez, 1990).

Con este instrumento se ha detectado que las personas Tipo A experimentan afecto negativo y síntomas adversos que están asociados con un presuroso estilo de vida competitivo. También pueden caracterizarse por insatisfacción e incomodidad con la orientación competitiva y presiones del trabajo que sus vidas ocasionan.

En sí, los aspectos más significativos a los que hace referencia este instrumento son: actividad, impaciencia y urgencia; detectando, además, la fatiga y la insatisfacción en

relación a situaciones estresantes cotidianas que acompañan a los estilos de vida competitivos (tensión, ansiedad, neuroticismo).

Su fiabilidad temporal y consistencia interna son buenas, aunque infravalora los componentes hostiles del PA (Sender y cols., 1993).

Los instrumentos analizados en este capítulo han llegado a ser de gran utilidad en el estudio del patrón A, pero cabe mencionar que hacen hincapié en determinados componentes del patrón, lo cual hay que tener presente al analizar las discrepancias en cuanto a sensibilidad y poder predictivo (para la enfermedad coronaria), por lo que no deben considerarse como medidas intercambiables, sino como instrumentos independientes, complementarios y, en ocasiones, matizadamente solapados (Mathews, Krantz y cols. 1982; Byrne, Rosenman, Schiller y Chesney, 1985).

Aunado a ello su aplicación está limitada a determinadas poblaciones por lo que tampoco son intercambiables culturalmente.

Esta situación pone en evidencia la necesidad de crear instrumentos con los cuales puedan identificarse los componentes del patrón A que subyacen en otras culturas, siendo esto un reto para la psicometría.

## CAPITULO 4

### CONDUCTA TIPO A Y LOGRO

Backman (1977) postula que los individuos responden de una manera diferente a las situaciones en las cuales se puede aplicar alguna norma de excelencia a su comportamiento. En un extremo están las personas que se fijan metas altas para sí mismas, tratan de obtenerlas y responden con considerable afectividad al éxito o fracaso. Al otro extremo, están las personas que no se proponen tales metas, no se esfuerzan mucho en lograrlas, y se sienten relativamente indiferentes al respecto. Se dice entonces que estas dos clases de personas difieren en su orientación al logro.

Murray (1938) define la necesidad de logro como el de deseo de vencer los obstáculos, ejercer poder, y esforzarse al hacer algo difícil y tan rápido como sea posible. McClland, Atkinson, Clark y Lowell (1953) la definen como el interés en hacer mejor las cosas, con estándares de excelencia. Y Parke (1969) entiende por logro no sólo el hecho de que el sujeto está ejecutando una tarea sin ayuda, sino que está tratando de realizarla con el propósito de provocar un reforzamiento positivo a partir de la capacidad que demuestra en la tarea.

A partir de estas definiciones puede deducirse que la característica distintiva de la conducta de logro es cierto énfasis en la evaluación del desempeño medido en relación con cierta norma de excelencia.

Varios teóricos de la motivación (Dweck y Elliot, 1983; Maher y Nicholls, 1980; Nicholls, 1984) han argumentado que para comprender mejor la conducta de logro es necesario considerar las metas específicas que los individuos persiguen o valoran.

Algunos individuos consideran el conocimiento como meta de aprendizaje (Dweck y Elliot, 1983), por lo cual tienden a buscar la maestría en sus habilidades, ser competentes o comprender los problemas. Valoran el aprendizaje como un fin en sí mismo. Otros individuos buscan demostrar sus habilidades para obtener juicios favorables acerca de ellas en comparación con otros, siendo la maestría el medio para conseguir tal fin. Los términos de orientación al desempeño (Dweck y Elliot, 1983) y orientación al ego (Nicholls, 1984) describen las metas de estos individuos.

En otras palabras, mientras algunos individuos están interesados en aprender tanto como sea posible, otros muestran gran interés en saber cómo su desempeño o sus habilidades serán evaluadas por otros.

Por otra parte, las metas que los individuos persiguen en situaciones de logro parecen estar relacionadas a sus concepciones de habilidad y creencias causales. Jagacinski y Nicholls (1984) demostraron que bajo condiciones de involucración en la tarea, las autopercepciones de gran esfuerzo proporcionan juicios de alta competencia, y que bajo condiciones de involucramiento del ego, un gran esfuerzo es asociado con la sensación de baja competencia. Al respecto, Dweck y Leggett (1988) indican que las metas de desempeño pueden conducir a un patrón de conducta de logro mal ajustado cuando el individuo enfrenta tareas difíciles.

En el caso del patrón de conducta Tipo A, la conducta de logro es una de sus características distintivas. Los individuos A presentan cierta predisposición a regularse por motivaciones de competencia o de crecimiento incluso antes de que sean objeto de los aprendizajes sociales que van a configurar su escala de valores.

Como se mencionó en el primer capítulo de este trabajo, los sujetos A son susceptibles a responder a las señales de recompensa, pero no todos persiguen objetivos bien definidos. Los sujetos A que no saben lo que quieren son respondientes a cualquier señal de éxito posible y acostumbran a conducirse de una manera zigzagueante, lo que los aleja de la posibilidad de llegar a conductas consumatorias. Los sujetos A que seleccionan sus metas suelen ser más equilibrados emocionalmente, usan estrategias conductuales más eficaces y son menos susceptibles a las señales de castigo en general.

La susceptibilidad diferencial a las señales de premio y de castigo tienen que ver directamente con el sistema de motivaciones que incentiva a cada sujeto, e implica la existencia de procesos atribucionales que a menudo son subliminales a la conciencia.

De este modo, existen sujetos A que tienden a regular su conducta por motivaciones extrínsecas, como resultado de la incorporación de valores sociales altamente formalizados tales como el éxito y la virtud, los cuales son valores que se deciden por consenso, de ahí que hagan suyos todos los tópicos de la cultura de masas y anden siempre muy necesitados de reconocimiento, y los triunfos que obtienen están en referencia a los demás, que no fueron tan perfectos, ni hicieron tantas cosas (lo que podría compararse con las metas orientadas al desempeño o al ego).

En la motivación extrínseca, el individuo se guía más por reacciones sociales (sentir orgullo cuando es reconocido por sus logros o sentir vergüenza si no se le da un reconocimiento) cuando lleva a cabo una tarea (Koestner y McClelland, 1990), persiguiendo metas que implican competitividad, evaluación, reconocimiento, dinero u otros incentivos tangibles (Amabile, Hil, Hennessey y Tighe, 1995).

En contraste, hay sujetos A que se mueven por motivaciones intrínsecas, es decir, por gratificaciones implícitas en la misma actividad, la cual es vivida como experiencia de crecimiento o de desafío personal, al margen de la competencia con otros (lo que puede compararse con las metas orientadas a la tarea). Así, cuando el individuo realiza una tarea bajo una motivación intrínseca, se guía más por sus reacciones: sentimientos de satisfacción por sus logros o se anticipa a los hechos logrando realizar la tarea exitosamente (Koestner y McClelland, 1990). Las metas que implican autodeterminación, competencia, involucramiento en la tarea, curiosidad e interés son sumamente atractivas para este tipo de individuos (Amabile y cols., 1995).

Por otra parte, Deci y Ryan (1985) han sugerido que las características del ambiente de trabajo pueden fomentar cierto tipo de motivación. Los ambientes que implican una motivación intrínseca conducen a sentimientos de satisfacción y competencia en la tarea, en cambio, si se estimula la motivación extrínseca, se pierde interés en la tarea, lo que conlleva a sentimientos de presión, tensión y a un estado emocional negativo.

Lawler, Armstead y Patton (1991) encontraron, en una muestra de 95 estudiantes masculinos, que los individuos Tipo A se orientaron más a la motivación extrínseca aun cuando fueron expuestos a una condición de motivación intrínseca, a la cual respondieron solamente durante el tiempo que requirió la tarea (buscar una palabra oculta en una serie de caricaturas).

Este hecho puede ser explicado por la predominancia del tipo de motivación que incentiva al individuo, conforme a lo expuesto en párrafos anteriores. O bien, a que la tendencia a orientarse más por los eventos externos, impide que la motivación extrínseca sea internalizada y consecuentemente integrada a la motivación intrínseca, resultando en

el detrimento de una conducta autodeterminada y de un aprendizaje óptimo (Rigby, Deci, Patrick y Ryan, 1992).

Ahora bien, la conducta de logro del patrón A no sólo está determinado por el tipo de motivación al cual es susceptible sino también por la dominancia de algunos de sus componentes. De este modo, se cree que algunos de los elementos del PA, como la lucha por el logro, contribuyen al éxito académico y al desempeño vocacional. Por su parte, Friedman y Rosenman (1974) han sugerido que la urgencia y el énfasis en la cantidad más que en la calidad del trabajo pueden interferir con un desempeño efectivo.

Matthews, Helmreich, Beane y Lucker (1980) estudiaron a psicólogos académicos, y encontraron que en los Tipo A, la maestría y los motivos de logro orientados al trabajo estaban relacionados positivamente al número de publicaciones y citas, comparados con sus contrapartes B. También Taylor, Locke, Lee y Gist (1984) han encontrado gran productividad en Tipos A, miembros de una facultad.

Spence, Helmreich y Pred (1987) encontraron en una muestra de estudiantes universitarios, que la lucha por el logro estaba relacionada positivamente con el desempeño y el promedio escolar, mientras que la impaciencia-irritabilidad no tuvo efectos significativos sobre el desempeño, pero sí sobre el estado de salud. En relación al promedio escolar, los motivos de maestría y trabajo contribuyeron positivamente al desempeño, pero la competitividad tuvo un efecto nocivo sobre éste.

Este último resultado sugiere la necesidad de dejar de lado la asunción de que para ser exitoso, particularmente en los negocios, uno debe ser competitivo (como si se tratara de un atributo personal) para evitar asociar, en un sentido positivo en sí mismo, a la competitividad con las conductas de logro y algunos componentes del patrón A, como la

involucración en las tareas, el estar pendientes del éxito, etc., ya que ésta puede tener efectos diferenciales sobre el desempeño (ya sea favoreciendo el logro o perjudicando el funcionamiento en las tareas) al interactuar con otras variables tales como el sexo, la hostilidad, el logro, el tipo de actividad del cual se trate, etc. Como ejemplos de ello se hará mención de dos estudios en los que la competitividad se mostró como un aspecto negativo de la conducta en el patrón A.

Spence y cols. (1987) encontraron que la competitividad interpersonal matizada con hostilidad o agresión, expresa una relación negativa entre la impaciencia-irritabilidad y la calidad del desempeño. También encontraron que la competitividad correlacionó negativamente con el estado de salud en las mujeres.

Keltikangas-Järvinen y Räikkönen (1990), en un muestra de adolescentes, identificaron dos tipos de competitividad: una mal ajustada, asociada a la impaciencia y la agresión, y a bajos niveles de logro y autoestima; y otra calificada como ambición saludable, la cual estaba unida a altos estándares de logro y a un nivel alto de autoestima.

Retornando nuevamente al efecto diferencial del patrón A sobre la conducta de logro, Feather y Volkmer (1991) demostraron, en una muestra de 99 estudiantes de preparatoria, que los sujetos con un puntaje alto en lucha por el logro prefieren tareas difíciles que involucran esfuerzo, rapidez y retroalimentación (pero no las que implican poco esfuerzo y una forma lenta de trabajo), en comparación con los sujetos cuyos puntajes en impaciencia-irritabilidad son altos.

Estos autores sugieren que las tareas demandantes de esfuerzo y de una forma lenta de llevarlas a cabo, pueden frustrar a los Tipo A quienes son impacientes e irritables dada la naturaleza de la tarea. Es decir, ellos trabajan duro pero la tarea es tal que el progreso es

lento. Así, la obtención de resultados rápidos no es posible a pesar del esfuerzo realizado; por ello las perciben como aversivas y las evitan en la medida de lo posible, ya que en estas situaciones, deben inhibir su inclinación a moverse rápidamente hacia sus metas, por lo que despliegan altos niveles de impaciencia y enojo asociado con la frustración que experimentan.

Por otra parte, Smith y Anderson (1986) sugieren que los Tipo A tienden a autoevaluarse negativamente con respecto a sus ejecuciones, atribuyendo causas internas y atendiendo selectivamente a la retroalimentación negativa más que a la positiva. Estos autores ven esta tendencia como un intento del Tipo A por crear un ambiente desafiante, donde exista una presión o urgencia por reducir las discrepancias negativas que ocurren cuando presentan altos estándares de meta y su desempeño no cubre tales estándares.

Similarmente Matthews (1982) argumenta que los Tipo A frecuentemente usan la retroalimentación para generar un punto de vista negativo de sus progresos, por lo que tienden a seguir esforzándose. Este punto de vista es apoyado por la evidencia que indica que los Tipo A, en comparación con los B, prefieren la retroalimentación negativa acerca de sus incapacidades mas que una retroalimentación positiva de sus cualidades (Lifshitz-Cooney y Zeichner, 1985).

Al respecto, Kirmeyer y Biggers (1988) postulan que el Tipo A juega un papel activo en la selección de su medio y del tipo de tareas que realiza, alterando selectivamente los eventos en forma consistente con su disposición de personalidad. Matthews y Volkin (1981) observaron en el patrón A una preferencia por las situaciones que involucraban obstáculos y una tendencia a crearlos cuando éstos no estaban presentes.

Finalmente, cabe mencionar un hecho interesante al que Van Egeren (1990) ha denominado "la trampa del éxito", en el patrón A. Se trata de una condición relacionada con una alta motivación para lograr el éxito, en la cual el individuo obtiene triunfos pero está insatisfecho con ello. Este autor atribuye esta situación al cambio de una sociedad individualista a una más interdependiente y cooperativa, en la cual el patrón A resulta ya inapropiado. Esta paradoja podría ser aplicable a aquellos Tipos A en los que su orientación al logro está determinada más por una motivación extrínseca y en los que el componente impaciencia-irritabilidad es predominante.

Esta suposición se fundamenta en la hipótesis de que la motivación de logro tiene implicaciones positivas en el ajuste social del individuo. Por ejemplo, McAdams y Vaillant (1982) indican que la motivación de logro se asocia a una mejor regulación marital.

El éxito social asociado a una alta motivación de logro puede ser debido a que el individuo muestra un autoconcepto estable y positivo (Coopersmith, 1960, Hamm, 1977), así como una motivación intrínseca.

Veroff (1982, mencionado en Koestner y McClelland, 1990) sugiere que los hombres y mujeres con una alta motivación de logro son personas mejor socializadas y adoptan conductas socialmente prescritas, con lo cual se siente bien con ellas mismas y se llevan bien con los demás. Poseen habilidades de autorregulación (Mischel, 1961), y un estilo interpersonal cooperativo cuando trabajan con otros (Terhune, 1968).

Con base en estos últimos planteamientos es interesante resaltar el hecho de que la lucha por el logro en el patrón A no es indicativo de éxito, sino que ésta también se encuentra determinada por el subtipo A en cuestión, que como se habrá observado a lo largo de

este capítulo, si bien el logro puede incentivar al individuo hacia el progreso, también puede conducirlo a un estado de insatisfacción consigo mismo y a un desajuste social.

## CAPITULO 5

### CONDUCTA TIPO A Y AUTOCONCEPTO

Una característica que ha ido tomando relevancia en el patrón A es la autoreferencia. La autoreferencia es lo que un individuo cree acerca de sí mismo.

En el patrón A la autoreferencia lleva al individuo a no darse tregua en su interacción con el medio y a no situarse en posición de observador, sólo en la de participante activo. Con ello refleja su necesidad de controlar el medio, y muestra su permanente estado de vigilancia y la conciencia que tiene del papel que cumple llevando constantemente las riendas de cualquier interacción (Sender y cols., 1993).

Hecker, Chesney, Black y Rosenman (1981) construyeron una escala para medir este concepto, al que denominaron engrandecimiento. Este instrumento evalúa la enfatización de la autoimagen a través de los siguientes elementos, detectados en la entrevista: 1) llamar la atención sobre la posición social privilegiada, 2) exagerar la propia importancia, y 3) hacer afirmaciones arrogantes. Este autoengrandecimiento resultó tener la más alta correlación con la hostilidad, la competitividad y la exigencia.

Herman, Blumenthal, Black y Chesney (1981) analizaron los 300 ítems de la lista de adjetivos de Gough, la cual aplicaron a sujetos A para que determinaran las características que a su juicio los describían. Destacaron los adjetivos socialmente aceptables que implicaban asertividad y dominancia, descartando aquellos que tenían connotaciones agresivas, los referentes a la impulsividad y la prisa, el egocentrismo y la testardez. Con base en sus resultados concluyeron que el sujeto A tiene una autoimagen de ser asertivo, enérgico, autónomo y emprendedor. Sin embargo, aún cuando los Tipo A siguen las normas de su grupo de referencia, parecen no estar dispuestos a aceptar los

aspectos socialmente menos atractivos del patrón A, ya que son sumamente sensibles al cuidado de su imagen, y están muy lejos de pensar que pueden generar un rechazo justificado en las personas que los rodean. Un estudio realizado en un grupo de controladores aéreos, en el que se analizó el grado de aceptación de cada sujeto por parte de sus compañeros, mostró que los sujetos Tipo A que no eran aceptados por los demás tenían una excelente autoimagen (Lee, Niemcryck, Jenkins, y Rose, 1989).

McGregor, Eveleigh, Syler y Davis (1991) estudiaron en 251 estudiantes universitarios la percepción de sus características de personalidad. Encontraron que los Tipo A se consideran escolarmente competentes, intelectualmente hábiles, creen que su conducta es moralmente apropiada, y poseen, en general, un alto nivel de autovaloración, esperando tener éxito en cualquier cosa que emprendan.

En otro estudio, Furnham, Borovoy y Henley (1986) al evaluar la autopercepción de sujetos Tipo A y B, encontraron que los Tipo A en comparación con los B, se clasificaron a sí mismos con puntajes altos en rasgos *negativos*: quejumbroso, presumido, cruel, dominante, egoísta, descortés; y con puntajes bajos en rasgos *positivos*: paciente, razonable, tolerante, desinteresado. Posteriormente, Furnham (1990) mostró que la impaciencia y la urgencia se relacionaban con rasgos negativos.

La incongruencia en los resultados de estas investigaciones sugiere que la autopercepción está en función de los rasgos que se consideran deseables en uno mismo, siendo, por lo tanto, inapropiado inferir que el individuo Tipo A no posee un buen autoconcepto si se autodefine en términos negativos, ya que él puede valorar tales rasgos (o conductas) y adoptarlos sin pensar que su disposición de personalidad sea inapropiada.

Con base en lo expuesto anteriormente se puede considerar que en el patrón A, el concepto que tiene el individuo de sí mismo juega un papel importante en la expresión de su comportamiento.

El autoconcepto como mediador y regulador de la conducta, interpreta y organiza las acciones y las experiencias importantes para el individuo. Es una estructura dinámica que media la mayoría de los procesos intrapersonales significativos (procesamiento de información, afecto y motivación) y los procesos interpersonales (percepción social, elección de pareja o de estrategias de interacción, y la reacción a la retroalimentación) (Markus y Wurf, 1987).

De un modo general, el autoconcepto puede concebirse como un conjunto de autorepresentaciones que resultan de las inferencias que el individuo hace acerca de sus actitudes y disposiciones mientras observa sus propias acciones. Anderson (1984) dice que los pensamientos y sentimientos tienen un gran peso en la determinación de las autopercepciones. En el caso del patrón A, hay estudios que indican que el individuo A posee sentimientos de inseguridad, duda de sí mismo y se siente deprimido o ansioso acerca de su propia valoración (Price, 1982).

Las autorepresentaciones también están en función de la estimación que el individuo hace de su capacidad. Trope (1986) indica que la persona evalúa sus habilidades y las probabilidades de éxito o fracaso en una tarea, prefiriendo realizar aquellas que son acordes con sus habilidades. Este punto es relevante en el patrón A puesto que en él se manifiesta un constante estado de autoevaluación de las capacidades y habilidades que el individuo posee.

El ámbito interpersonal también interviene en la autorepresentación en la medida en que el individuo aprende algo de sí mismo a través de la comparación social. Así, el ambiente social inmediato determina las autoconcepciones de la persona conforme se da cuenta de que algún aspecto en particular la distingue de los demás. Por ejemplo, en el salón de clases, un niño de baja estatura se percatará de ello si la mayoría de los otros niños son altos (McGuire, 1984). De este modo, la comparación social resulta ser una fuente importante de autoconocimiento. En el patrón A, el aspecto social cobra un especial interés, ya que existe la tendencia a compararse con los demás con respecto a los logros obtenidos. Ya en sus investigaciones, Friedman y Rosenman (1974) habían encontrado que los sujetos fundamentan sus sentimientos de autovaloración tanto en sus logros como en la retroalimentación que obtienen de otras personas significativas para ellos.

Algunos estudios han sugerido que mediante la comparación social selectiva el individuo puede mantener o enaltecer sus autoevaluaciones. Lewicki (1983) demostró que la gente juzga a los otros sobre aquellas dimensiones que son personalmente relevantes, lo que aumenta la probabilidad de parecer superior. Además, esta comparación social selectiva es usada frecuentemente para lograr el bienestar subjetivo, particularmente, bajo condiciones que amenazan al yo.

Existe otro aspecto relevante en la autorepresentación, el cual se refiere a su positividad y negatividad. El individuo generalmente tiende a mantener un estado positivo acerca de sí mismo pero, si predominan en él autoconcepciones negativas como "yo no soy bueno", "soy un inútil", etc., esta negatividad influye en su procesamiento de la información lo que lo conduce a distorsionar continuamente sus pensamientos, como lo es en el caso de los depresivos (Ingram, Smith y Brehm, 1983). Esto puede explicar

porque algunos Tipo A tienden a centrarse más en sus incapacidades que en sus habilidades. Martin, Kuiper y Westra (1989) encontraron en su estudio que los Tipo A son más propensos a apoyarse en actitudes disfuncionales que proporcionan contingencias irreales para la propia valoración y a mostrar altos niveles de depresión. También en los resultados obtenidos por estos autores se encontró que las mujeres presentan bajos niveles de autoestima y perciben en mayor medida el estrés.

Otro elemento que se da en la representación del yo tiene que ver con su grado de conciencia. Las autorepresentaciones pueden ser directamente accesibles a la conciencia o pueden estar automatizadas. En este aspecto sobresalen aquellas autorepresentaciones que son reprimidas en aras de una actitud defensiva. En el caso del patrón A, algunos estudios han demostrado que los Tipo A son inconcientes de o tienden a negar sus propias limitaciones (Jenkins, Zyzanski, Ryan, Flessas y Tannepanm, 1977; Carver, Coleman, y Glass, 1978). Pittner y Houston (1980), expusieron a sujetos A a condiciones de bajo estrés, de amenaza a la autoestima y amenaza de shock, y encontraron que los sujetos recurrieron a la negación y a la agresión ante la amenaza a su autoestima.

Una cuestión de interés en las autorepresentaciones versa sobre si el individuo ha logrado ser lo que desea ser. Esto es, algunos yo no han sido conseguidos pero son posibles de realizar, otros yo son ideales. Markus y Nurius (1986) postulan que los posibles yo (lo que uno quisiera ser o tiene miedo de llegar a ser) funcionan como incentivos de la conducta, proporcionando imágenes del futuro yo así como un contexto actual evaluativo e interpretativo del yo.

Al respecto, Higgins (1983, citado en Markus y Wurf, 1987) distingue tres clases de autoconcepciones: aquéllas que reflejan el *yo actual*, aquéllas que representan el *yo ideal* o los atributos que la persona quisiera poseer, y aquéllas que representan el *yo normativo*, las cuales son las características que se cree debe poseer el individuo. La discrepancia entre algunos de estos autoconceptos puede provocar un estado de malestar, por ejemplo, la discrepancia entre el *yo actual* y el *ideal* está asociado con depresión, y la discrepancia entre el *yo actual* y el *normativo* se relaciona con la ansiedad.

McCandless (1967) dice que la persona que muestra una gran discrepancia en como es actualmente y en cómo le gustaría ser, está menos adaptada que aquella que muestra una menor discrepancia entre el *yo real* y el *ideal*; además de que el conflicto existente con respecto a los rasgos que se desea poseer interfiere con el aprendizaje.

Henley y Furhnman (1989) estudiaron la discrepancia entre el *yo real* y el *ideal* en individuos Tipo A, empleando una lista de rasgos de personalidad. Los resultados mostraron que con el *yo real*, se dieron correlaciones negativas en los siguientes adjetivos: paciente, calmado, apacible, relajado y soñador; y positivas con: demandante, dominante, emprendedor, entusiasta, energético y alerta. El *yo ideal*, correlacionó positivamente con: dominante, demandante, confiado, dócil y presuntuoso. Esto indica que algunos de los rasgos que poseen son consistentes con aquellos que desean tener. Por otro lado, la discrepancia entre el *yo real* y el *ideal* se dio en: paciente, relajado, calmado, perseverante, inquieto, irritable, tenso, agresivo y beligerante. Estos resultados mostraron que en apariencia los Tipo A no están plenamente satisfechos con ellos

mismos como son actualmente; por ejemplo, el Tipo A desea ser más paciente y estar menos tenso pero en el momento presente no lo es.

Un punto importante en este estudio es el hecho de que a pesar de que los individuos A se describen en términos negativos no implica necesariamente que tengan una baja autoestima.

Al respecto, la autoestima ha sido también de gran interés para los estudiosos del patrón A, ya que es la resultante de procesos atribucionales sobre uno mismo, que condicionan la homeostasis psicológica, las actitudes hacia los otros y los móviles para actuar (McKay y Fanning, 1987).

Aunque hay autores que han llegado a postular una relación inversa entre autoestima y patrón A (Powel y Thoresen, 1985; Tramill, Kleinhammer-Tramill, Davis y Parks, 1985), lo cierto es que abundan los sujetos A con alta autoestima entre la población que no necesita de asistencia médica y/o psicológica. Estos sujetos suelen regularse desde muy temprana edad por motivaciones de crecimiento, son sociables en sentido afiliativo y no acostumbran a presentar actitudes hostiles ni conductas agresivas (Keltikangas y Raikkönen, 1989). Glass (1977) mostró, en una muestra de estudiantes universitarios, que la conducta Tipo A estaba relacionada positivamente con la autoestima, particularmente a sentimientos de dominancia interpersonal y autoconfianza. Y Berrenberg y Deyle (1989) han encontrado que el logro se asocia a un nivel alto de autoestima en el patrón A.

Por el contrario, los sujetos A con baja autoestima no suelen tener una conducta organizada, reciben menos gratificaciones sociales y tienden a mostrar las cogniciones y los temores que describe el modelo de Price (1982), el cual sugiere que la creencia de

que la autoestima está en función de los logros tangibles, de las propias habilidades así como del reconocimiento de los demás, pero que al no ser suficientes para satisfacer al individuo, mantiene a éste en una continua lucha con sus sentimientos de inadecuación, la cual expresa como conducta Tipo A en un intento por ponerse a prueba a sí mismo.

Por su parte, Keltikangas-Järvinen y Räikkönen (1990) hallaron, en una muestra de adolescentes Tipo A, que la autoestima se basaba más en la popularidad social en las mujeres, mientras que en los hombres estaba ligada a las expectativas y estándares de logro por parte de los padres o maestros.

En resumen, en el patrón A el autoconcepto juega un papel importante en la estabilidad emocional y conductual del individuo ya que la percepción que tenga de sí mismo tendrá influencia en su autovaloración y en el despliegue de conductas que le permitan reafirmarse en situaciones que considere amenazantes, así como en su interacción con los demás.

## CAPITULO 6

### CONDUCTA TIPO A Y CONFRONTACION

Herman, Blumenthal, Black y Chesney (1981) han considerado al patrón A como una forma socialmente aceptable de asertividad y de dominancia, pero lo cierto es que en el ámbito social, al igual que en otros aspectos, los sujetos A difieren en su comportamiento, pudiendo ser afiliativos o gregaristas (como ya se dijo en el capítulo 1). Los sujetos A tienden a ser socialmente conformistas y aceptan los roles genéricos y las jerarquías convencionales como si se tratara de dogmas indiscutibles, pero los gregaristas, al igual que las personalidades antisociales, no destacan por sus principios éticos ni por su consideración hacia el prójimo, al que pueden considerar como un objeto y utilizarlo sin ningún remordimiento (Sender y cols., 1993).

Respecto a los afiliativos, se trata de individuos emotivos que se han socializado de acuerdo con los reglamentos que regulan la convivencia, y tienden a presentar menos rasgos y actitudes paranoides. Estos sujetos pueden ser poco asertivos y con propensión a los sentimientos de culpa, y a menudo consideran sus afectos como una molestia interferente o señal de flaqueza. Aunque más sensibles a los sentimientos y a las gratificaciones interpersonales, no por eso dejan de ser normativos y amantes de la responsabilidad y del orden, de ahí que puedan subordinar sus afectos a los principios generales, como es característico de todos los patrones A (idem).

De acuerdo con esto, las relaciones interpersonales de los sujetos A se ven determinadas por su orientación hacia la afiliación o al utilitarismo.

La conducta interpersonal se ha considerado entre las más importantes dimensiones de la personalidad, en la cual se da toda una gama de comportamientos que favorecen o

entorpecen las relaciones entre los individuos. Las personas cuyas respuestas interpersonales son estables pero flexibles son hábiles para adaptarse a los cambios del ambiente o a las demandas sociales. Paulhus y Martin (1988) dicen que los individuos que son flexibles interpersonalmente poseen una variedad de respuestas en su repertorio conductual, de donde eligen la más apropiada y efectiva según la situación.

Una consideración relevante en la flexibilidad interpersonal, ha sido mostrar que los individuos A son más dominantes interpersonalmente que los B (Yarnold y Grimm, 1989).

La dominancia es definida como aquellas acciones que permiten lograr o mantener el estatus o prestigio (Eibl-Eibesfeldt, 1970) y el control de la situaciones o de los individuos. Como la dominancia está involucrada en acciones competitivas por lograr el control y es a la vez un esfuerzo por mantener el estatus o prestigio, se ha supuesto que está relacionada al patrón A dados los intentos del individuo por llevar y mantener el control de su medio.

La conducta dominante puede ser agresiva o no agresiva, y puede ser que ambas formas de esta conducta se relacionen con el patrón A. Aunque la agresión puede servir para establecer o mantener la dominancia, las conductas dominantes no son necesariamente agresivas (Straub, Grunberg, Street y Singer, 1990). Por ejemplo, Buss y Craik (1980) notaron que la dominancia se manifiesta frecuentemente como acciones no agresivas para lograr el control de la situación. Sin embargo, el despliegue de la agresión dependerá del subtipo A del que se trate.

Straub y cols. (1990), demostraron que la dominancia no agresiva, definida como la resistencia interpersonal o la persistencia en esforzarse por controlar una situación

competitiva es mayor en los Tipo A que en los B. Cuando los A fueron confrontados con un oponente competitivo, persistieron más en intentar controlar la situación que los B. En las mujeres A se presentó un gran deseo por vencer y mayor resistencia a la presión a retroceder que en las B. Este descubrimiento sugiere que las mujeres pueden desplegar y usar más la dominancia no agresiva que los hombres, ya que parecen estar dispuestas a sacrificar la competitividad por la dominancia.

También Yarnold y Grimm (1989) encontraron que los tipo A fueron más dominantes que los B en un contexto que implicaba dirigir una discusión grupal.

En ambos estudios la dominancia desplegada por los A se consideró como una reacción apropiada y adaptada, por lo que puede inferirse de estos datos que los A son, al menos en estas situaciones, más flexibles interpersonalmente que los B.

Pero también se ha reportado que los A, en el ámbito de la comunicación interpersonal incrementan el conflicto (Bruch, McCann y Harvey, 1991). Dado que la conducta que elicit conflict no es vista como la más adaptable y apropiada reacción a la situación, puede considerarse que los A son menos flexibles interpersonalmente que los B, en este aspecto, lo que resulta congruente con su tendencia a no permitirle al interlocutor exponer su punto de vista. Sanders, Smith y Alexander (1991) encontraron que los individuos Tipo A se muestran más dominantes y hostiles durante las discusiones maritales.

Del mismo modo en que los Tipo A interactúan sin recurrir a la agresión pueden desplegar comportamientos hostiles en sus relaciones con los demás.

La hostilidad es una actitud muy dependiente de los aprendizaje sociales, y presupone la existencia de un estilo atribucional basado en la cognición de amenaza y en la presunción

de malevolencia. Los sujetos A hostiles acostumbran a tener una mala opinión sobre la naturaleza humana y tienden a hacer atribuciones paranoides que los distancia de los demás. No conciben más relaciones que las puramente competitivas, y como no quieren que se les tome por tontos, siempre están atentos a los móviles encubiertos y a las segundas intenciones de los demás, a los que consideran maquiavélicos por definición. Son personas que no tienen amigos ni aficiones, y que son suspicaces y autoritarios con la familia.

En cambio, los sujetos A afiliativos, no experimentan sentimientos de desconfianza hacia los otros, ya que compiten consigo mismos en su afán por mejorar. Suelen ser personas con una alta autoestima, que asumen distintos tipos de liderazgo de una manera "natural", sin necesidad de estar vigilando al vecino por el brillo del ojo. Buscan el éxito y el reconocimiento, como todos los sujetos A, y luchan contra las dificultades siendo perseverantes y tenaces, puesto que se trata de personas que se preocupan mucho de su formación y que recelan de la improvisación y de los valores poco sólidos.

Con base en esto, puede suponerse que los sujetos A de baja autoestima y alto paranoidismo son más propensos a hacer cogniciones amenazadoras y a considerar al prójimo como un adversario que persigue los mismos fines y pone en peligro sus posibilidades de acción consumatoria.

De acuerdo con esto, tenderían a desplegar conductas dominantes como sinónimo de triunfo sobre el otro y no como ejercicio de afirmación personal, es decir, el sujeto estaría regulado por motivaciones de competencia y no por motivaciones de crecimiento, y ello aumentaría las probabilidades de que su organismo fuese objeto de activaciones emocionales más violentas y displacenteras.

Greenglass y Julkunen (1991) estudiaron la hostilidad en el patrón A en una muestra de estudiantes finlandeses. En este estudio, la hostilidad fue definida como la desconfianza en los demás (de acuerdo con la escala Cook-Medley que emplearon)<sup>1</sup>, la cual correlacionó positivamente con el patrón A. Encontraron que las mujeres tuvieron puntajes más altos que los hombres en la expresión del enojo hacia otra persona u objeto y en ideas de persecución. Los hombres mostraron mayor control del enojo, más irritabilidad y desconfianza.

El que las mujeres hayan expresado más su enojo y mostraran menos control de éste que los hombres puede ser debido a una cuestión cultural, ya que en Finlandia las mujeres pueden expresar abiertamente sus emociones, mientras que se espera que ellos las repriman, aunque en el ámbito laboral se acepta expresen abiertamente su enojo en un ámbito competitivo por la consecución de logro.

En los Tipo A se ha considerado que su conducta agresiva es más instrumental y no tanto expresiva dada su tendencia a la obtención de logros.

La agresión instrumental es aquella agresión en donde se ejerce control sobre otros (como en la dominancia), y sus consecuencias se dan en términos de ganancias sociales o materiales para el individuo agresor. Tales consecuencias incluyen el poder coercitivo, control social, autoestima, la adquisición de territorio, dinero y la aprobación de los

1. *La escala Cook-Medley (1954) fue construida para evaluar la hostilidad. El análisis de contenido de sus items describe a la persona hostil como aquella que tiene poca confianza en los demás, considera que los otros son deshonestos, y es maliciosa y asocial. Para Cook y Medley esta clase de "hostilidad" incrementa el odio y el enojo.*

iguales. La agresión expresiva es la agresión resultante del fracaso del autocontrol, y es social y personalmente disfuncional (Campbell y Muncer, 1994).

Campbell y Muncer (1987) examinaron la representación social de la agresión en la conversación espontánea de hombres y mujeres. Los resultados sugirieron que los hombres ven la agresión en términos de un proceso instrumental mientras que las mujeres hablan de ella en términos expresivos.

Los hombres son caracterizados con rasgos autoasertivos como la independencia, competitividad y habilidad para defenderse bajo presión. Esta constelación de atributos sugiere que ven la agresión como un acto de control o coerción con la consecuente explotación de otros al servicio del beneficio social o personal. Las mujeres en cambio exhiben más rasgos expresivos: dedicación a otros, amabilidad y comprensión de los demás, lo que hace suponer que ven la agresión como una falta de autocontrol.

Los hombres frecuentemente tienen mayor autoridad en el trabajo y esperan la obediencia y deferencia de otros lo cual puede implicar una orientación instrumental de la agresión. Las mujeres llegan a tener posiciones subordinadas dentro de las organizaciones y la casa lo cual puede ser un factor para ver la agresión como una fuerza a ser controlada (Campbell y Muncer, 1994).

Aún cuando el género pueda influir en el despliegue de la agresión, se ha observado que el individuo Tipo A tiende a recurrir a la agresión instrumental para recuperar su sentido de control, competencia o maestría (Carver y Glass, 1978; Strube, Turner, Cerro, Stevens y Hinchey, 1984). En este sentido, el daño hacia otros es necesario para lograr alguna meta, como en el caso de la competencia en los negocios o la guerra (Lazarus, 1976).

Como un punto aparte, resulta conveniente mencionar aquí la cuestión de la asertividad en los sujetos A, la cual es la capacidad para expresar abiertamente los sentimientos y las opiniones, sin temor a la discrepancia o a la desaprobación de los demás (Higgins, Alonso y Pendelton, 1979).

Aunque pueda parecer impropio de personas que presentan un patrón conductual de dominancia, existen sujetos A que tienen muchas dificultades para afirmarse, de modo que van acumulando emociones inexpressadas -por lo general, negativas-, hasta que explotan fuera de contexto, de una manera agresiva e imprudente. Son personas muy sensibles a las señales de rechazo social, y como no defienden lo que quieren ni saben decir no, van enredándose en empresas y compromisos, que los acaban condenando a la inoperancia y al malhumor. Como por otra parte se muestran incómodos dando o recibiendo gratificación interpersonal y les cuesta establecer relaciones relajadas, siempre andan escasos de apoyo social y de afectos familiares (Sender y cols., 1993).

Aún cuando no está del todo confirmado, se ha señalado que los sujetos A poco asertivos presentan con más frecuencia estados emocionales negativos, son más propensos a las explosiones de cólera descontextualizada y tienden a sobrecontrolar sus conductas agresivas, por temor al rechazo o a la desaprobación social.

Estas características interactivas, la frecuente asociación de una baja autoestima y de un elevado neuroticismo y el hecho de que los sujetos poco afirmativos pasen más constantemente por estados fluctuantes de humor que comprometen su autocontrol y sus rendimientos, hacen pensar que los sujetos A no asertivos pueden estar más expuestos a un mayor riesgo psicopatológico y cardiovascular (idem).

Ahora bien, no sólo la dominancia y la hostilidad influyen en los comportamientos de los Tipo A al desenvolverse en su medio. Su tendencia a la consecución de logros también interviene en la forma en la que llegan a conseguir sus objetivos.

Johnson (1981) encontró que los estudiantes con alta motivación de logro son más propensos a engañar en los exámenes que aquellos que presentaban una baja motivación de logro. Como la motivación de logro es una característica importante del patrón A, podría suponerse que tienden a emplear en gran medida este recurso.

Perry, Kane, Bernesser y Spicker (1990) reportaron que los estudiantes tipo A recurrieron más al engaño en una tarea de formación de palabras que los B en condiciones en las que se daba o no la oportunidad de engañar. Esta tendencia se presentó en situaciones competitivas y no competitivas.

Weiss, Gilbert, Giordano y Davis (1993) así como Huss, Curnyn, Roberts, Davis, Yandell y Giordano (1993) evaluaron la relación entre el patrón A y el engaño en estudiantes universitarios, encontrando una correlación negativa entre el patrón A y la deshonestidad académica.

En ambos estudios las relaciones positivas entre el patrón de conducta tipo A y la orientación al aprendizaje y entre la orientación a las calificaciones y el engaño mostró que los individuos A (orientados al aprendizaje) pueden ser hostiles y competitivos pero no buscan lograr sus metas educativas por medios no autorizados.

Otro aspecto relevante es que nuevamente el sentido de control parece intervenir en este tópico.

En el estudio de Perry y cols. (1990) a los sujetos no se les permitió tener el control total de la situación (puesto que se dio un tiempo límite) a diferencia del que pueden tener

sobre sus notas escolares, y por tanto no están seguros del éxito obtenido, por lo cual recurrieron al engaño para mantener un nivel alto de desempeño. El aprender denota un esfuerzo que está bajo el control de uno y por ende, no hay necesidad de engañar para lograr la meta propuesta. De hecho el engaño es antiético en el aprendizaje.

Estos hallazgos sugieren que los tipo A pueden hacer uso de otros medios, como el engaño, para lograr sus metas en situaciones en las cuales sus expectativas de éxito no pueden ser alcanzadas (aun cuando se esfuerzen para conseguirlas), sobre todo cuando el individuo no posee el control de la situación.

Con base en lo expuesto puede suponerse que en los contextos en los que los Tipo A se sienten amenazados o han perdido el control de los eventos, tienden a hacer uso del engaño y la hostilidad para mantener su sentido de control y conseguir sus logros.

Finalmente, puede decirse que la percepción del ambiente que predomine en el patrón A será determinante en el tipo de interacción social que los Tipo A desplieguen, así, si consideran a los demás como obstáculos o medios para lograr sus objetivos tenderán a emplear acciones en contra de ellos, pero si no desconfían de las personas, pueden considerar su medio como un reto a vencer utilizando sus habilidades bajo una motivación de superación personal.

Además, el ejercicio del control sobre el medio es de suma importancia para este tipo de individuos puesto que activa en ellos mecanismos de defensa prestos a mantener su integridad ante sí mismos y mostrar a los otros su fortaleza.

## CAPITULO 7

### METODOLOGIA

#### 7. 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

El reconocimiento de que el patrón de conducta Tipo A es un constructo multidimensional, y que sólo una porción del patrón de conducta Tipo A es patogénico (Blumenthal, Burg, Barefoot, Williams, Haney y Zimet, 1987; Dembroski y Costa, 1987; Dembroski, MacDougall, Williams, Haney y Blumenthal, 1985) ha permitido profundizar en el tema.

Al respecto, Keltikagas-Järvinen y Räikkönen (1990) realizaron un estudio en el cual evaluaron el patrón de conducta Tipo A en una muestra de 990 adolescentes, con dos versiones del cuestionario AFMS: una de autorreporte para los sujetos y otra para ser contestado por sus madres. Estos autores identificaron dos dimensiones independientes: 1) impaciencia-agresión, relacionada con bajas puntuaciones de autoconcepto, locus de control externo y bajos criterios de logro, y 2) liderazgo-responsabilidad, relacionada con locus de control interno, altas puntuaciones de autoconcepto y altos criterios de logro.

Lo relevante de este estudio es que los factores encontrados pueden diferenciar la competitividad mal ajustada y la ambición saludable. Un puntaje alto en la dimensión prosocial se relaciona con la lucha por altos niveles de logro, competitividad, automotivación y liderazgo, mientras que los individuos que califican alto en la dimensión antisocial se caracterizan por impaciencia, agresión tendencia a la frustración y enojo.

A partir de este hecho, y con base en el planteamiento de que los sujetos Tipo A tienden a controlar su medio, es de interés explorar las estrategias que emplean para lograr sus objetivos en situaciones de logro o conflicto, particularmente en sus relaciones interpersonales al enfrentarse a los demás, ya sea en forma ruda o subordinada.

Perry, Kane, Bernesser y Spicker (1990), en una muestra de 80 estudiantes universitarios, encontraron que los individuos Tipo A hacían más trampa que los Tipo B cuando tenían la oportunidad de hacerlo en una tarea de formación de palabras, lo cual puede interpretarse como una forma ruda por mantener el control ante un contrario para satisfacer sus expectativas de logro.

Como puede verse, el patrón de conducta Tipo A presenta una diversidad de características que pueden expresarlo como funcional (ambición saludable) o disfuncional (competitividad mal ajustada) según los rasgos predominantes del individuo.

También se ha manifestado que la mayoría de las investigaciones en este tema se han llevado a cabo en países desarrollados cuya cultura y condiciones socioeconómicas difieren ampliamente de las de nuestro país.

Por tanto, y con base en el estudio de Keltikangas-Järvinen y Räikkönen, el objetivo del presente trabajo es analizar, en una muestra de estudiantes universitarios nacionales, las características específicas de los diversos componentes del patrón de conducta Tipo A: competitividad, impaciencia, irritabilidad, liderazgo y responsabilidad, así como sus interrelaciones con lucha por el logro, autoconcepto y estilo de confrontación (referido a una forma ruda o subordinada de enfrentar a los demás).

Para cumplir este objetivo se realizó lo siguiente:

- 1) Se elaboraron y adaptaron escalas para evaluar liderazgo, competitividad, impaciencia, irritabilidad, responsabilidad, lucha por el logro, autoconcepto y estilo de confrontación.
- 2) Se determinaron las relaciones existentes entre estos constructos.
- 3) Se caracterizaron subgrupos donde predominaban unos constructos sobre otros.

Las hipótesis planteadas fueron:

- a) Los puntajes de impaciencia, irritabilidad y competitividad tienen una correlación negativa con el autoconcepto y lucha por el logro, y una correlación positiva con estilo de confrontación.
- b) Los puntajes de liderazgo, responsabilidad y competitividad tienen una correlación positiva con autoconcepto, lucha por el logro y una correlación negativa con estilo de confrontación.

## **7.2. SUJETOS.**

Se empleó una muestra intencional no probabilística formada por 100 estudiantes de psicología y 118 de administración-contaduría, que cursaban los primeros semestres de sus carreras en la Universidad Nacional Autónoma de México. La edad promedio fue de 20 años y la mayoría eran de sexo femenino (75%). Su participación fue voluntaria.

## **7.3. INSTRUMENTOS.**

Se elaboraron los siguientes instrumentos:

### 1. Patrón de conducta Tipo A.

Para evaluar los distintos componentes del patrón de conducta Tipo A: competitividad, liderazgo, responsabilidad, irritabilidad e impaciencia, se tradujeron 9 reactivos del Cuestionario AFMS (Type A behavior for the Finnish Multicenter Study, Keltinkangas-Järvinen y Räikkönen, 1990) y se elaboraron 20 reactivos más. Del total de reactivos (29) nueve corresponden a competitividad, 4 a impaciencia, 6 a irritabilidad, 4 a liderazgo y 6 a responsabilidad (ver Apéndice E).

Los reactivos de competitividad hacen referencia a una tendencia por competir y superar a los demás. Los de impaciencia expresan rapidez al hacer las cosas, interrupción en la conversación, actividad e impaciencia ante otros. La irritabilidad se refiere a la tendencia a discutir y a irritarse fácilmente. El liderazgo indica el gusto por encabezar grupos y asumir del liderazgo. Y los reactivos de responsabilidad se refieren a tomar las cosas muy en serio y a esforzarse en el cumplimiento de los deberes.

### 2. Autoconcepto.

Fueron traducidos los 14 reactivos de la versión corta del Inventario de Autoestima de Coopersmith empleado por Keltikangas y Räikkönen. Los reactivos hacen referencia a la seguridad en si mismo y a la aceptabilidad y agrado sociales.

### 3. Lucha por el logro.

Se elaboraron 15 reactivos referentes a fijarse metas altas y a la persistencia en lograrlas así como hacer las cosas lo mejor posible y evitar tareas difíciles.

#### 4. Estilo de confrontación.

Se elaboraron 13 reactivos que se refieren a evitar enfrentamientos con los demás y a actuar con rudeza o egoísmo.

Con fines de aplicación se conformaron dos cuestionarios ordenando los reactivos al azar. Uno de ellos incluyó todos los reactivos que evaluaban el patrón de conducta Tipo A (cuestionario 1) y el otro incluyó los reactivos que evaluaban autoconcepto, lucha por el logro y estilo de confrontación (cuestionario 2). Ambos cuestionarios fueron tipo likert con 5 opciones de respuesta: (1) completamente en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) en duda, (4) de acuerdo y (5) completamente de acuerdo. Se elaboró una sola hoja de respuestas indicando la sección correspondiente a cada cuestionario.

Se solicitó a los sujetos que anotaran su sexo, edad y promedio.

En el Apéndice E se presentan los dos instrumentos empleados en el estudio, con los reactivos organizados conforme al constructo a medir.

#### **7.4. PROCEDIMIENTO.**

Los cuestionarios se aplicaron en los salones y horas de clases de los estudiantes. Se le entregó a cada uno un juego de los instrumentos (cuestionario 1, cuestionario 2 y una hoja de respuestas) explicándoles que se trataba de una investigación para diseñar instrumentos de evaluación de disposiciones de personalidad y que se garantizaría su anonimato.

Se les indicó lo siguiente: "Primero, separen la hoja de respuestas de los cuestionarios y anoten los datos que se les pide en la parte superior de la misma. En cada cuestionario

lean atentamente las instrucciones y cada aseveración, en caso de que tengan duda pregunten, pueden contestar con pluma o con lápiz, si se equivocan indiquen claramente cual es la respuesta seleccionada. No hay límite de tiempo”.

La mayoría de los sujetos contestó los cuestionarios en un tiempo aproximado de 20 minutos.

### **7.3. ANALISIS DE DATOS.**

Los datos obtenidos (número de la opción de respuesta seleccionada) fueron capturados y analizados empleando el paquete estadístico computarizado SPSS.

Los datos de los reactivos expresados en sentido negativo fueron recodificados de tal forma que la puntuación más alta de la escala de respuestas representara la variable medida. Por ejemplo, en la evaluación de competitividad, si la respuesta a la afirmación “No me gusta competir con otros” era 5, se recodificaba con el número 1.

Se llevaron a cabo los siguientes análisis estadísticos para obtener instrumentos cuyas propiedades psicométricas fueran aceptables:

1. Se calculó el coeficiente alfa de confiabilidad de Cronbach en cada escala para obtener su consistencia interna considerando como criterio un puntaje mínimo de .70.
2. Se empleó el análisis factorial de componentes principales con rotación ortogonal para conocer la estructura factorial en cada escala, esto es, el agrupamiento de los reactivos según el factor conceptual que evalúan.
3. Se realizó un análisis de correlación para obtener la validez convergente de cada instrumento.

4. Para verificar las relaciones hipotéticas entre los constructos se empleó también el análisis de correlación.
5. Se realizó un análisis de agrupamientos (cluster analysis) para determinar y caracterizar subgrupos de la muestra con base en sus puntuaciones en cada constructo.

## CAPITULO 8

### RESULTADOS

#### **Construcción de las Escalas.**

Para corroborar la naturaleza bifactorial del patrón de conducta Tipo A reportado por Keltikangas y Rääkkönen, se realizó un análisis de componentes principales con rotación ortogonal varimax de todos los reactivos del cuestionario del patrón de conducta Tipo A. Este análisis mostró un total de 9 factores con valores propios mayores a 1, tal como puede apreciarse en la gráfica 1.

En la gráfica 2 se presenta la distribución de los reactivos del cuestionario en un espacio factorial rotado formado por los tres primeros factores (ya que sólo es posible obtener una representación gráfica tridimensional). Puede observarse que los reactivos conforman una sola aglutinación.

Como este resultado mostró una estructura compleja<sup>1</sup> y difícil de interpretar, se decidió seleccionar, de los nueve factores obtenidos, los 3 primeros aplicando la regla de Catell<sup>2</sup>. Tales factores corresponden a los constructos de competitividad, liderazgo-responsabilidad e impaciencia-irritabilidad.

*1. El objetivo del análisis factorial es obtener una estructura simple e interpretable, en la que sus factores estén integrados por reactivos cuyas cargas factoriales sólo tengan un valor alto en ese factor.*

*2. La regla de Catell indica que pueden considerarse aquellos factores que expliquen los mayores porcentajes de la varianza si los otros tienen porcentajes que disminuyen paulatinamente.*



En virtud de que no se mantuvo la estructura bifactorial esperada, ya que el constructo de competitividad no se integró a las dimensiones liderazgo-responsabilidad e impaciencia-irritabilidad, se decidió considerar por separado estos constructos, conformando las escalas correspondientes para medirlos empleando el análisis de confiabilidad de Cronbach y el análisis factorial, las cuales se describen a continuación.

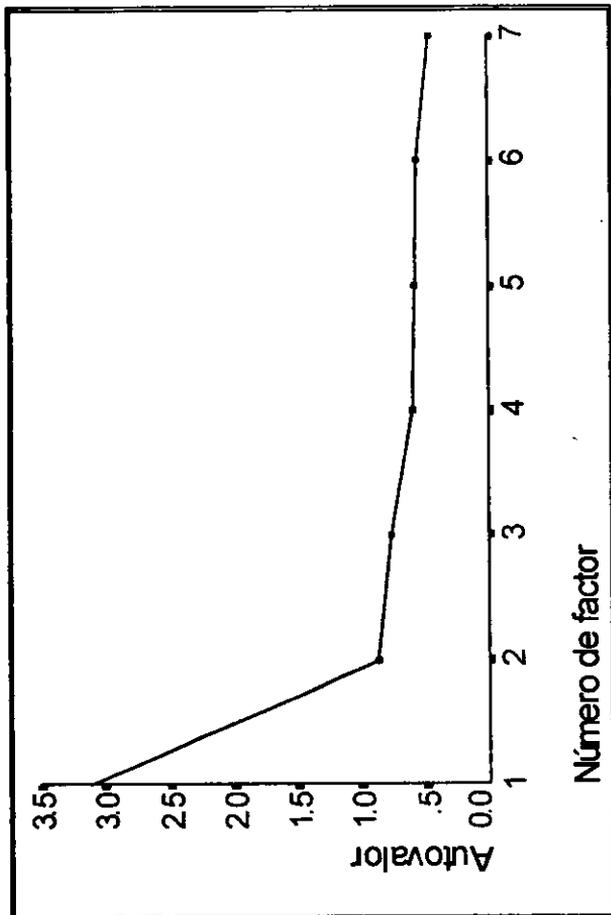
### *1. Escala de competitividad*

El análisis de confiabilidad de los reactivos referentes a competitividad, mostró que dos de ellos no contribuían mayormente a la consistencia interna de la escala, ya que al ser descartados se logró aumentar ésta. Las correlaciones ítem-total corregidas fueron mayores a .42 y el coeficiente alfa de Cronbach tuvo un valor de .78 para la escala final de 7 reactivos.

El análisis factorial de la escala produjo 1 factor con un valor propio mayor a 1 que explica 44.3% de la varianza total, lo que indica la naturaleza unifactorial de la escala. En la gráfica 3 puede observarse claramente que este factor posee el valor más alto. La carga factorial de cada reactivo se muestra en la tabla 1. La escala mide la tendencia a ser competitivo y a superar a los demás.

Tabla 1. Matriz factorial de la escala de competitividad.

Reactivos	F 1
1. Me esfuerzo más cuando compito con otros.	.62
2. Yo me considero una persona competitiva.	.70
3. Me gusta participar en situaciones en las que haya que competir con otros.	.77
4. Cuando trabajo o juego trato de hacerlo mejor que los demás.	.57
5. A menudo trato de superar a otros.	.68
6. Yo trato de evitar competir con otros.	.67
7. No me gusta competir con otros.	.60



Gráfica 3. Sedimentación de los factores de la escala de competitividad.

## 2. Escala de impaciencia-irritabilidad.

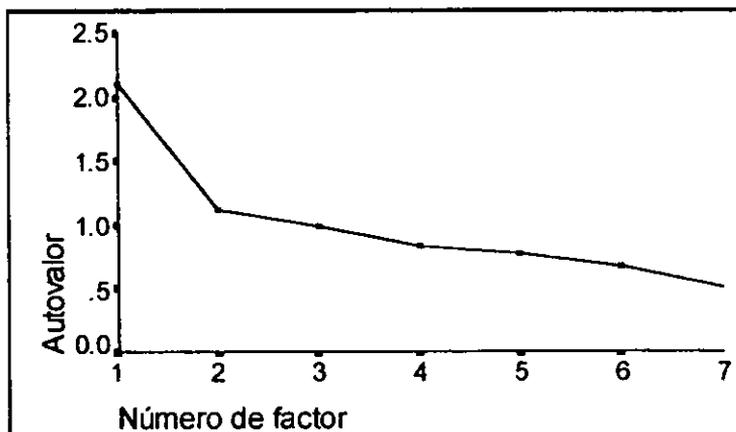
El análisis de confiabilidad para todos los reactivos de impaciencia e irritabilidad mostró un coeficiente alfa de Cronbach de .59 una vez que se eliminaron tres reactivos. Las correlaciones ítem-total corregidas fueron mayores a .23.

El análisis factorial de la escala produjo 2 factores con valores propios mayores a 1 (ver gráfica 4), de los cuales el primer factor explica 30% de la varianza total y el segundo 16%, que en conjunto es el 46%. Las cargas factoriales de cada reactivo se muestran en la tabla 2. Las cargas más altas están resaltadas en negritas. Tres de los reactivos (V6, V12, V28) tuvieron cargas de similar magnitud en ambos factores, mostrando con ello su traslapamiento conceptual, ya que no hay una clara pertenencia al constructo de irritabilidad (F1) o al de impaciencia (F2). En la gráfica 5 puede observarse la ubicación de los reactivos en el espacio factorial rotado. Los reactivos V17 y V25 corresponden al factor 1, los reactivos V7 y V11 al factor 2, y los restantes, V6, V12 y V28, a ambos factores.

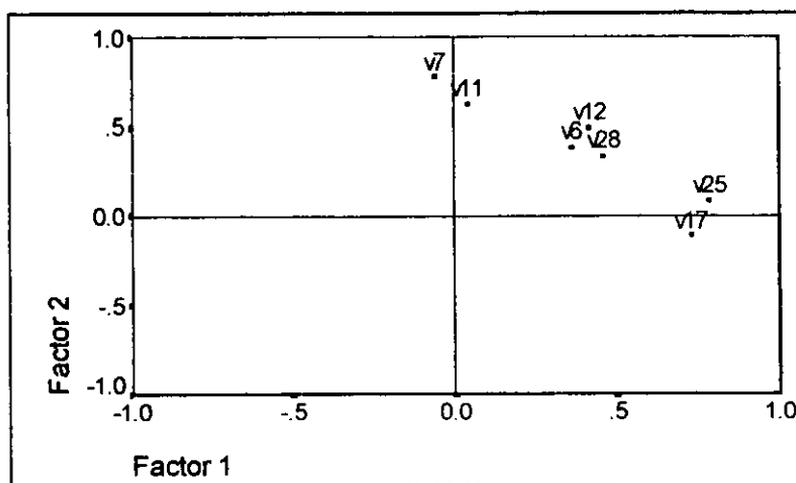
La escala final quedó conformada por 7 reactivos que miden la tendencia a impacientarse con otros, irritarse fácilmente y estar involucrado en pleitos.

Tabla 2. Matriz factorial de la escala de impaciencia-irritabilidad.

Reactivos		F 1	F 2
1. Con frecuencia interrumpo a otros cuando estoy conversando con ellos.	V28	<b>.46</b>	<b>.34</b>
2. Cuando tengo que esperar a otros me impaciento.	V7	-.05	<b>.77</b>
3. No puedo estar sentado mucho tiempo.	V11	.04	<b>.62</b>
4. Me irrito fácilmente.	V12	.41	<b>.49</b>
5. Me gusta discutir.	V6	.36	<b>.38</b>
6. Con frecuencia me veo envuelto en pleitos o líos.	V25	<b>.78</b>	<b>.08</b>
7. En general yo trato de llevarme bien con el grupo evitando conflictos.	V17	<b>.73</b>	<b>-.11</b>



Gráfica 4. Sedimentación de los factores de la escala de impaciencia-irritabilidad.



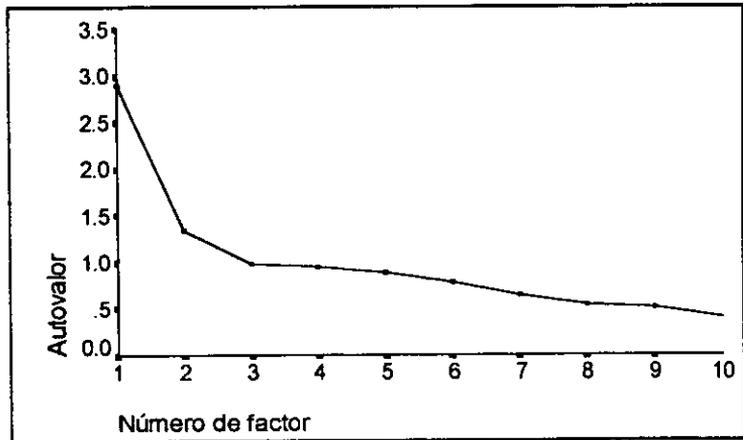
Gráfica 5. Saturaciones en espacio factorial rotado de los reactivos de la escala de impaciencia-irritabilidad.

### 3. Escala de liderazgo-responsabilidad.

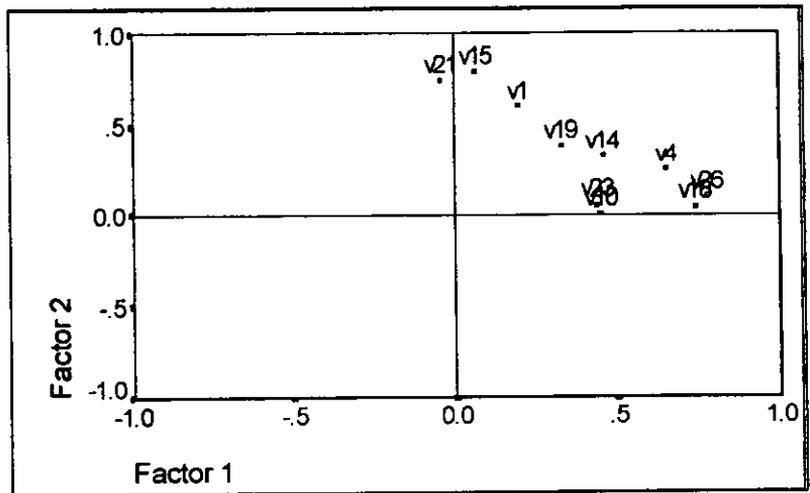
El análisis de confiabilidad para los 10 reactivos de liderazgo-responsabilidad mostró un coeficiente alfa de Cronbach de .71, sin tener que eliminar ningún reactivo. Las correlaciones item-total corregidas fueron mayores a .23. El análisis factorial produjo 2 factores con valores propios mayores a 1 (ver gráfica 6), de los cuales el primer factor explica 29% de la varianza total y el segundo 13.5%. Las cargas factoriales de cada reactivo se muestran en la tabla 3, resaltando en negritas las de mayor magnitud. La gráfica 7 muestra la distribución de los reactivos. En ella puede apreciarse su distribución dentro de un continuo, en el que las cargas de los reactivos V19, V14 están ubicadas en la parte central de éste, siendo indicativo de su pertenencia a los dos factores. A pesar de que los reactivos V1, V4 se encuentran un poco alejados de los ejes vertical (Factor 2) y horizontal (Factor 1), respectivamente, debido a que poseen cargas relativamente pequeñas en uno de los factores, puede apreciarse su pertenencia al otro factor. Conceptualmente, la escala mide la tendencia a asumir las responsabilidades muy en serio y a dirigir grupos.

Tabla 3. Matriz factorial de la escala de liderazgo-responsabilidad

Reactivos		F 1	F 2
1. Cuando participo en un grupo los demás tienden a verme como líder.	V4	<b>.65</b>	<b>.25</b>
2. Me agrada organizar y dirigir grupos.	V18	<b>.74</b>	<b>.04</b>
3. Me agradaría llegar a ser jefe o director de un área relacionada con mi profesión.	V23	<b>.44</b>	<b>.06</b>
4. Yo siento que tengo habilidades para dirigir grupos.	V26	<b>.78</b>	<b>.10</b>
5. Yo me considero más responsable que mis compañeros en general.	V1	<b>.19</b>	<b>.60</b>
6. Cuando acepto una responsabilidad no escatimo esfuerzos para cumplirla.	V19	<b>.32</b>	<b>.39</b>
7. A veces pienso que me extralimito en el cumplimiento de mis responsabilidades.	V21	<b>-.04</b>	<b>.74</b>
8. Cuando trabajo en equipo acabo haciendo el trabajo de aquellos que fallan o no cumplen con su parte.	V10	<b>.45</b>	<b>.01</b>
9. Mis amigos me consideran muy activo.	V14	<b>.45</b>	<b>.32</b>
10. Yo tomo las cosas más seriamente que los demás.	V15	<b>.06</b>	<b>.79</b>



Gráfica 6. Sedimentación de los factores de la escala de liderazgo-responsabilidad.



Gráfica 7. Saturaciones en espacio factorial rotado de los reactivos de la escala de liderazgo-responsabilidad.

Para los cuestionarios de autoconcepto, lucha por el logro y estilo de confrontación, los análisis realizados permitieron conformar las siguientes escalas:

#### **4. Escala de Autoconcepto.**

El análisis de confiabilidad para todos los reactivos de autoconcepto mostró un coeficiente alfa de Cronbach de .67 una vez que se eliminaron tres reactivos. Las correlaciones ítem-total corregidas fueron mayores a .21. La escala final quedó conformada por 11 reactivos.

El análisis de componentes principales con rotación ortogonal de la escala produjo 4 factores con valores propios mayores a 1 (ver gráfica 8), que en conjunto explican 61.3% de la varianza total y que conceptualmente se refieren a sentirse seguro de sí mismo, ser agradable socialmente, así como a las expectativas y comprensión paternas. Las cargas factoriales de cada reactivo se muestran en la tabla 4. Puede verse que todos los reactivos poseen una carga alta (en negritas) en uno de los factores, y cargas de menor magnitud en los otros tres; incluso el reactivo V70 tiene cargas similares en dos de los factores.

La gráfica 9 proporciona una imagen tridimensional de la distribución de los factores en espacio factorial rotado. En ella pueden apreciarse tres agrupaciones: una formada por los reactivos V34, V46, V49 y V70 que corresponden al factor 1, otra por los reactivos V52, V58 y V61 correspondientes al factor 2, y otra por los reactivos V31, V40 y V55 pertenecientes al factor 3. En la primera, el reactivo V70 se encuentra ubicado en el factor 1, a pesar de tener un carga ligeramente mayor en el factor 4 (ver tabla 4), lo cual

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

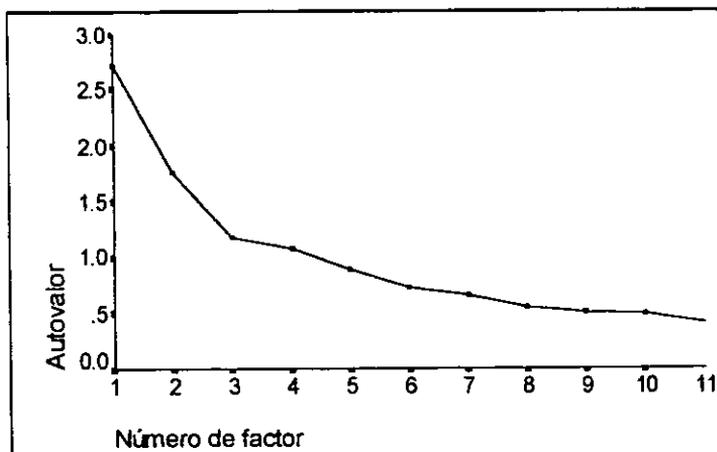
resulta congruente a nivel conceptual con el constructo de agradabilidad social que representan los otros reactivos que lo conforman.

El reactivo V67 está ubicado en el centro del espacio factorial debido a que está graficado con los valores bajos (cerca de cero) que posee en los tres primeros factores, los cuales no son significativos dado que su carga más alta está en el factor 4.

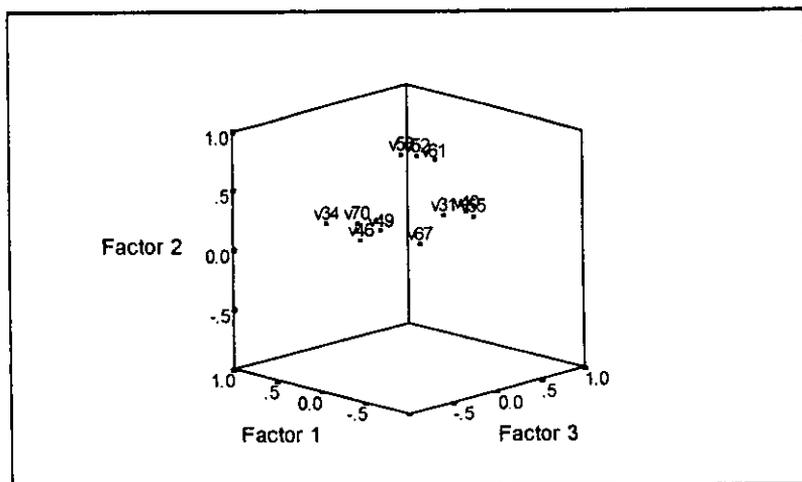
Esta estructura factorial no es del todo satisfactoria puesto que existe un marcado traslapamiento conceptual entre los factores 1 y 4, denotado por las cargas del reactivo V70. Además este último factor, considerando lo señalado en un párrafo anterior, estaría integrado estrictamente por un reactivo (V67), lo cual resulta inoperante en la medición de cualquier constructo ya que con un solo reactivo no es posible obtener una valoración confiable; sin embargo, su eliminación implicaba una reducción en la confiabilidad de la escala. Este hecho conlleva la necesidad de refinar las propiedades psicométricas de esta escala.

Tabla 4. Matriz factorial de la escala de autoconcepto.

Reactivos		F 1	F 2	F 3	F 4
1. Yo me siento seguro de mí mismo.	V31	.33	.07	.74	-.03
2. Yo soy agradable para la mayoría de la gente.	V34	.77	.09	-.15	.14
3. Alguien siempre tiene que decirme lo que tengo que hacer.	V40	.03	.17	.69	.00
4. Soy popular entre mis compañeros.	V46	.72	-.09	.19	-.04
5. Mis padres esperan mucho de mí.	V49	.50	.02	.19	-.00
6. En muchas ocasiones he pensado irme de mi casa.	V52	.01	.76	.12	-.22
7. A menudo me siento avergonzado de mí mismo.	V55	-.01	.13	.72	.20
8. Mis padres me comprenden.	V58	.23	.72	.16	.12
9. Generalmente siento que mis padres me presionan.	V61	-.18	.75	.12	.21
10. La mayoría de la gente es más agradable que yo.	V67	-.00	.01	.13	.88
11. Los demás la pasan bien en mi compañía.	V70	.57	.10	.00	.59



Gráfica 8. Sedimentación de los factores de la escala de autoconcepto.



Gráfica 9. Saturaciones en espacio factorial rotado de los reactivos de la escala de autoconcepto.

### 5. Escala de Lucha por el Logro.

Se obtuvo un coeficiente alfa de Cronbach de .74 una vez que se eliminaron ocho reactivos, quedando la escala final formada por 7. Las correlaciones ítem-total corregidas fueron mayores a .33.

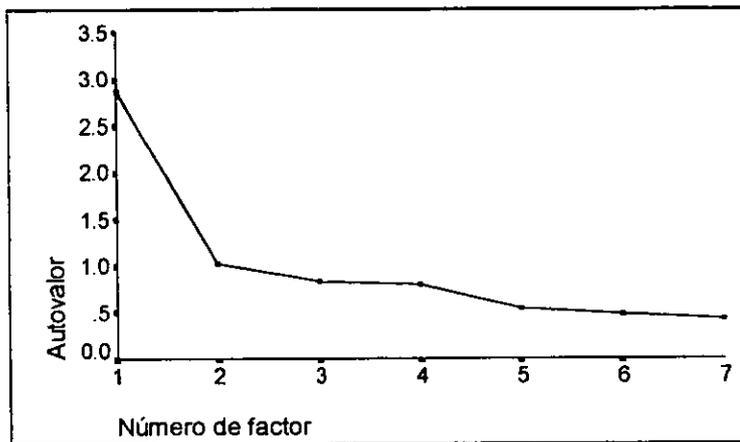
El análisis de componentes principales con rotación ortogonal de la escala produjo 2 factores con valores propios mayores a 1 (ver gráfica 10), de los cuales el primer factor explica 41% de la varianza total y el segundo 14.7%. Las cargas factoriales de cada reactivo se muestran en la tabla 5. La escala mide la tendencia a fijarse metas altas y a alcanzar la excelencia.

De manera similar a la gráfica 7, la distribución de los reactivos de esta escala en espacio factorial rotado, en la gráfica 11, se presenta como un continuo, en la que se observa que los reactivos V54 y V57 pertenecen a ambos factores dado que poseen cargas de similar magnitud en éstos (ver tabla 5).

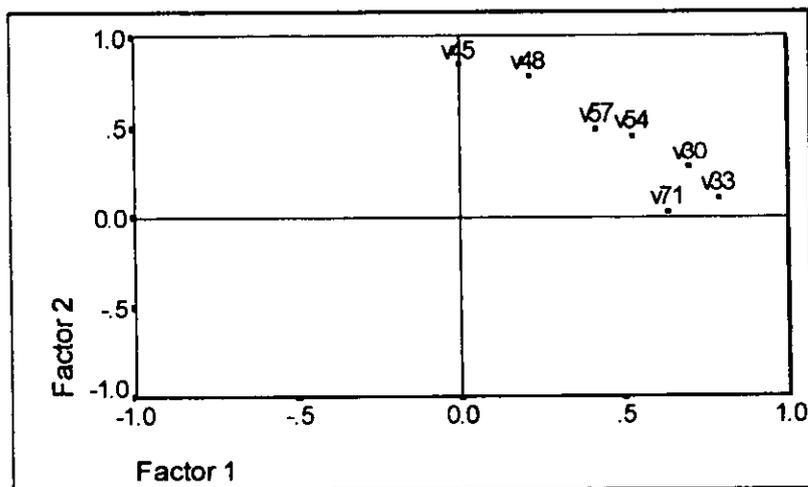
Los reactivos V48 y V30 por tener cargas bajas en uno de los factores, se encuentran alejados del eje correspondiente al factor que pertenecen (Factor 2 y Factor 1, respectivamente).

Tabla 5. Matriz factorial de la escala de lucha por el logro.

Reactivos		F 1	F 2
1. Generalmente me fijo metas altas en mis actividades y logro alcanzarlas.	V30	.70	.28
2. Una vez que he comenzado a hacer algo no me doy por vencido hasta que tengo éxito.	V33	.79	.10
3. Cuando tengo que hacer algo difícil lo pospongo lo más posible.	V45	-.00	.84
4. Con frecuencia interrumpo o suspendo la realización de tareas difíciles.	V48	.21	.78
5. Me intimidan las metas difíciles.	V54	.52	.45
6. Creo que me falta iniciativa para realizar las actividades y planes donde pueda desarrollar mis capacidades y habilidades.	V57	.42	.49
7. Me gusta ser el responsable de grupos de trabajo.	V71	.63	.03



Gráfica 10. Sedimentación de los factores de la escala de lucha por el logro.



Gráfica 11. Saturaciones en espacio factorial rotado de los reactivos de la escala de lucha por el logro.

### 6. Escala de Estilo de Confrontación.

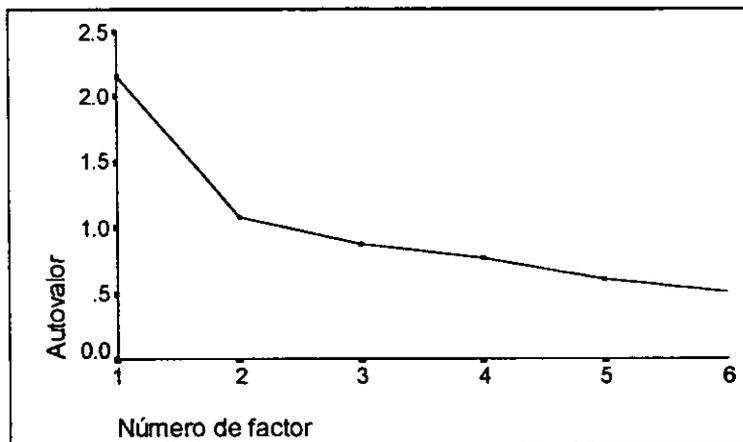
El análisis de confiabilidad para todos los reactivos referentes a este constructo mostró un coeficiente alfa de Cronbach de .63 una vez que se eliminaron 7 reactivos. Las correlaciones ítem-total corregidas fueron mayores a .26.

El análisis de componentes principales con rotación ortogonal de la escala produjo 2 factores con valores propios mayores a 1, de los cuales el primer factor explica 35.9% de la varianza total y el segundo 18%. Las cargas factoriales de cada reactivo se muestran en la tabla 6. En la gráfica 13 se muestra la distribución de los reactivos en espacio factorial rotado. Puede verse claramente que los reactivos V35 y V32 pertenecen al Factor 2 (por su cercanía a este eje) y el reactivo V41 al Factor 1, mientras que los reactivos V68 y V38 se encuentran alejados de los ejes debido a que poseen cargas de mediana magnitud en uno de los factores. El reactivo V65 forma parte de ambos factores dado su mayor alejamiento de los ejes.

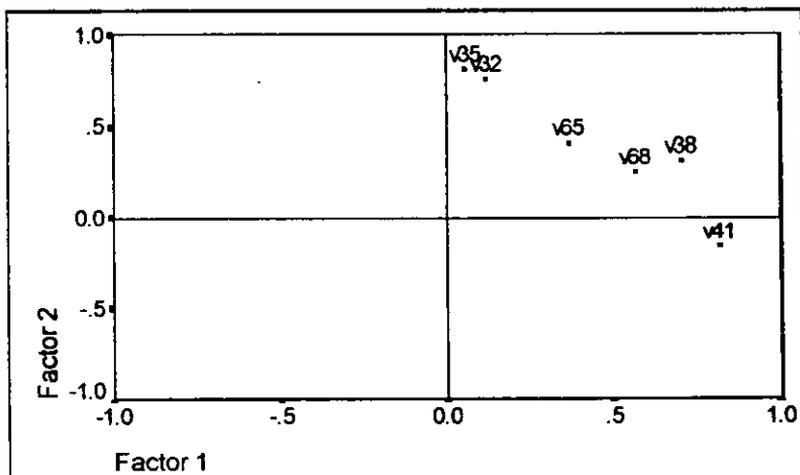
La escala final quedó conformada por 6 reactivos que indican la tendencia a actuar con trampas y en perjuicio de otros para lograr lo que se desea, y actuar sumisamente para evitar conflictos con los demás.

Tabla 6. Matriz factorial de la escala de estilo de confrontación.

Reactivos		F 1	F 2
1. A veces uno tiene que dañar a otras personas para lograr lo que quiere.	V32	.12	.75
2. A veces uno tiene que hacer pequeñas trampas para lograr lo que desea.	V35	.05	.80
3. Para evitar conflictos con otros uno debe aparentar que está de acuerdo con ellos.	V38	.70	.32
4. Uno debe guardarse sus opiniones cuando son contrarias a las de los demás.	V41	.82	-.16
5. En muchas ocasiones es necesario "darle por su lado" a otros para que las cosas nos salgan bien.	V65	.36	.41
6. Uno debe aguantar los abusos de otros cuando de ellos depende nuestro bienestar.	V56	.56	.25



Gráfica 12. Sedimentación de los factores de la escala de estilo de confrontación.



Gráfica 13. Saturaciones en espacio factorial rotado de los reactivos de la escala de estilo de confrontación.

En términos generales, de las seis escalas elaboradas, la escala de competitividad obtuvo las mejores propiedades psicométricas como lo indican su coeficiente alfa de Cronbach superior a .70 y su estructura unifactorial. Las escalas de liderazgo-responsabilidad y lucha por el logro mostraron propiedades psicométricas satisfactorias aun cuando sus estructuras factoriales denotaron un ligero traslapamiento conceptual en algunos de sus reactivos. Las escalas de impaciencia-irritabilidad, autoconcepto y estilo de confrontación no obtuvieron propiedades psicométricas aceptables ya que sus coeficientes alfa fueron inferiores a .70 (aunque la de autoconcepto tuvo un valor alfa ligeramente inferior, .69) y sus estructuras factoriales resultaron un tanto traslapadas en sus constructos.

En la tabla 7 se muestra la estadística descriptiva de cada escala. Como podrá notarse la escala de impaciencia-irritabilidad tuvo una puntuación media baja, lo cual puede indicar que este constructo no fue relevante en la muestra estudiada. Este resultado se obtuvo también en la escala de estilo de confrontación, pero ésta tuvo una mejor confiabilidad que la de impaciencia-irritabilidad.

Por tal motivo, y como sus propiedades psicométricas no fueron del todo aceptables, la escala de impaciencia-irritabilidad se descartará en los análisis subsecuentes.

Por otra parte, el hecho de que la escala de autoconcepto presente una alta variabilidad explica en parte, la heterogeneidad de su estructura factorial.

Se realizó un análisis factorial de los puntajes totales de cada escala con la finalidad de conocer el agrupamiento de los constructos (ver tabla 8), obteniéndose dos factores (ver gráfica 14). Considerando las cargas de mayor magnitud (en negritas), puede advertirse que en conjunto las escalas evidencian una estructura positiva-negativa, ya que el primer

Tabla 7. Estadística descriptiva de cada escala.

Escala	Compet	Imp-Irri	Lid-Res	L. Logro	Est Conf	Autocon
Media	26.5	19.0	35.8	26.0	14.6	42.8
Desv. est.	4.5	4.2	4.5	4.4	4.0	5.0
Varianza	20.5	17.9	26.1	19.4	16.2	25.5
Kurtosis	-.07	.67	-.05	.09	-.39	-.15
E.E. K.	.33	.33	.33	.33	.33	.33
Simetria	-.43	.32	-.29	-.26	-.23	-.31
E.E. S.	.16	.16	.16	.16	.16	.16
Máximo	35.0	35.0	47.0	35.0	26.0	54.0
Mínimo	13.0	7.0	19.0	10.0	7.0	27.0

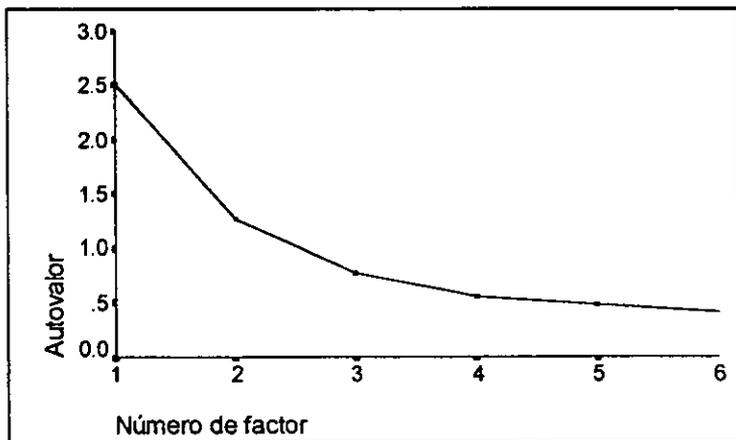
factor está representado por autoconcepto, competitividad, liderazgo-responsabilidad y lucha por el logro; y el segundo por estilo de confrontación e impaciencia-irritabilidad. Este resultado sugiere que la confrontación definida en términos de rudeza y evasión se asocia de alguna forma con la impaciencia y la irritabilidad, como se supuso en una de las hipótesis planteadas en este estudio.

En el segundo factor el autoconcepto tuvo un valor absoluto similar al que posee en el primer factor, pero su signo negativo indica que proporciona la información inversa a la del Factor 1, por lo que esta carga factorial puede desprejarse<sup>3</sup>, y suponerse que el autoconcepto no se aviene con situaciones antisociales como lo son el estilo de confrontación rudo o subordinado, la impaciencia y la irritabilidad.

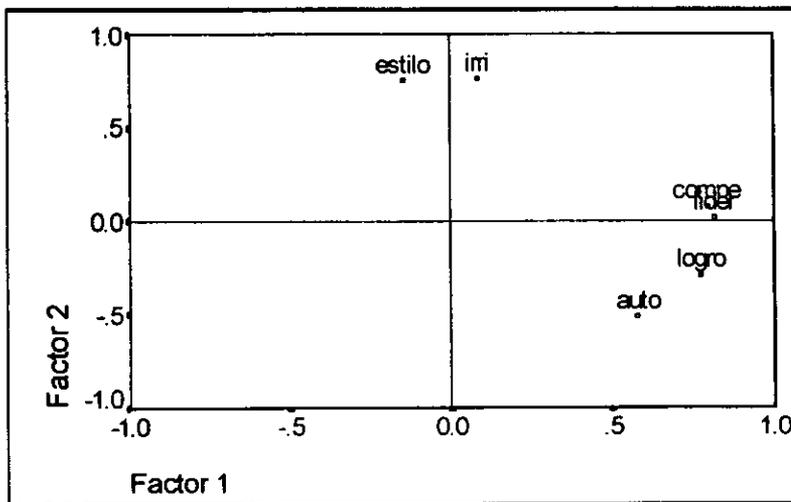
En la gráfica 15 se muestra la distribución en espacio factorial rotado de las escalas.

Las suposiciones mencionadas anteriormente se consideran con las respectivas reservas dado que las propiedades de las escalas correspondientes a los constructos de estilo de

*3. En el análisis factorial las cargas negativas indican lo que el factor no es, siendo por ello más deseable la obtención de una estructura factorial con cargas positivas.*



Gráfica 14. Sedimentación de los factores de los puntajes totales de las escalas.



Gráfica 15. Saturaciones en espacio factorial rotado de los puntajes totales de las escalas.

Tabla 8. Análisis factorial por escalas.

Escalas	Factor 1	Factor 2
Autoconcepto	.58	-.50
Competitividad	.79	.07
Estilo de confrontación	-.14	.75
Impaciencia-irritabilidad	.08	.76
Liderazgo-responsabilidad	.82	.01
Lucha por el logro	.77	-.29

confrontación, impaciencia-irritabilidad y autoconcepto no fueron del todo adecuadas. Estas asociaciones pueden ser exploradas en estudios posteriores una vez que las escalas sean satisfactorias.

## 2. Intercorrelaciones entre las escalas.

Se calculó el coeficiente de correlación de Pearson entre las escalas de competitividad, liderazgo-responsabilidad, lucha por el logro, autoconcepto y estilo de confrontación. Las correlaciones positivas entre competitividad y liderazgo-responsabilidad con autoconcepto y lucha por el logro, así como sus correlaciones negativas con estilo de confrontación, dan apoyo a una de las hipótesis establecidas (incluso la competitividad no correlacionó con el estilo de confrontación). La otra hipótesis referente a la asociación negativa entre las puntuaciones de irritabilidad, impaciencia y competitividad con autoconcepto y lucha por el logro así como a su asociación positiva con estilo de confrontación, no pudo ser corroborada dado que la escala correspondiente a impaciencia-irritabilidad fue descartada de este análisis como se indicó en páginas anteriores.

Por otra parte, las correlaciones significativas entre cada una de las escalas demostró su validez.

Las intercorrelaciones entre competitividad, liderazgo-responsabilidad y lucha por el logro revelaron la existencia de un factor común de dominio interpersonal y búsqueda de la excelencia (véase tabla 9). Al mismo tiempo indican que este factor no es compatible con el estilo de confrontación definido en este estudio, lo cual es similar a los resultados encontrados en aquellas investigaciones en las que la orientación al aprendizaje no se asoció con conductas antiéticas.

Tabla 9. Matriz de intercorrelaciones entre las escalas.

	Competitividad	Lider-Resp	L. logro	Autoconcepto	Estilo de conf.
Competitividad	1.00				
Lider-Resp	.47	1.00			
L. logro	.46	.55	1.00		
Autoconcepto	.36	.36	.50	1.00	
Estilo de conf.	-.04	-.18	-.32	-.35	1.00

\* Todas las correlaciones son significativas al nivel de .00 excepto -.04.

La correlación entre competitividad y autoconcepto varió notablemente con el género, ya que pasa de .33 en las mujeres a .62 en los hombres. Esta diferencia puede ser debida a que las mujeres perciben que la competitividad no es una característica que sea determinante en su personalidad, por lo que un buen autoconcepto en ellas no incluye el ser competitivo, mientras que en los hombres sí. Además, las cuestiones culturales pueden estar influyendo en este aspecto.

Por otra parte, la asociación negativa entre el autoconcepto y el estilo de confrontación sugiere que un buen autoconcepto no se aviene con relaciones interpersonales perjudiciales para o subordinadas a otros, lo que da cierto apoyo a la suposición derivada del análisis factorial de los puntajes totales de las escalas.

Los estudiantes de administración y contaduría superaron a los de psicología en las siguientes escalas: competitividad ( $t = -4.4$ ,  $p = .000$ ), liderazgo-responsabilidad ( $t = -3.24$ ,  $p = .001$ ) y lucha por el logro ( $t = -2.69$ ,  $p = .008$ ). Este hallazgo, no contemplado inicialmente, puede sugerir que la carrera sea un elemento importante en la activación y mantenimientos de cierta caracterización conductual exigida por el perfil profesional o por contextos en los que estudiantes de administración y contaduría tengan que desplegar mayor competitividad y liderazgo para conseguir sus objetivos en comparación con los estudiantes de psicología, los cuales pueden estar más orientados a las relaciones afiliativas.

Las correlaciones entre la carrera y las puntuaciones obtenidas en las escalas mencionadas en el párrafo precedente fueron: .47 con liderazgo-responsabilidad, .46 con lucha por el logro y .29 con competitividad.

Para saber si éstas se debían al mayor número de mujeres en psicología, se obtuvieron correlaciones parciales controlando la variable sexo. Todas resultaron significativas a niveles inferiores a .02, lo que indica que el factor carrera se encuentra asociado a estos constructos y dan apoyo a la suposición señalada anteriormente.

### **3. Análisis de agrupamientos.**

Se hizo un análisis de agrupamientos por el método de K-medias para identificar la caracterización de subgrupos según sus puntajes en las escalas de competitividad, lucha por el logro, liderazgo y autoconcepto para la muestra total. El estilo de confrontación fue descartado en este análisis dada su baja correlación con las tres primeras escalas.

Se seleccionó la solución para 3 grupos en virtud de que éstos eran los que se diferenciaban mejor; sus magnitudes fueron similares. En la tabla 3 se dan los centros de la puntuaciones de cada escala en los diferentes grupos.

Tabla 10. Centros estandarizados de los grupos en cada escala..

	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3
Competitividad	-1.28	0.59	0.18
Liderazgo-Resp.	-0.87	0.76	-0.32
Lucha por el logro	-0.67	0.80	-0.45
Autoconcepto	-0.51	0.75	-0.48
Tamaño N	47	85	73

El Grupo 1 es el grupo de menor tamaño y se caracteriza porque sus puntuaciones en las cuatro escalas son claramente inferiores a la media, y está formado en su mayoría por estudiantes de psicología (66%) de sexo femenino (88.6%).

El Grupo 2 es el grupo de mayor tamaño y se caracteriza porque sus puntajes en las cuatro escalas son relativamente altos. Está formado en su mayoría por estudiantes de administración y contaduría (67%) y de sexo femenino (74.4%).

El Grupo 3 se distingue porque su puntuación en competitividad es ligeramente superior a la media, en tanto que sus puntuaciones en las otras escalas están por debajo de ésta.

No hubo predominancia de sexo ni de carrera.

Las caracterizaciones de estos grupos señalan que a pesar de que la muestra en su conjunto presenta un patrón determinado por el dominio y la excelencia personal, los componentes de éste predominan en distinto grado en cada grupo. Así, en el Grupo 1 su tendencia al dominio y la maestría es menor que en el Grupo 2, y en el Grupo 3 la competitividad puede ser relevante en la consecución de logro, el liderazgo y en el autoconcepto.

## CAPITULO 9

### DISCUSION

Los resultados obtenidos sobre las escalas construidas para evaluar los distintos componentes del patrón de conducta Tipo A: competitividad, liderazgo, responsabilidad, así como la de los elementos considerados asociados a ellos, indicaron que éstas deben refinarse para mejorar su consistencia interna, en particular las referentes a impaciencia-irritabilidad, estilo de confrontación y autoconcepto, para así poder corroborar y explorar a profundidad los hallazgos encontrados, y determinar la caracterización del patrón A en individuos mexicanos.

La estructura bifactorial de este patrón de conducta, definida como competitividad saludable y desajustada, no pudo ser confirmada del todo en esta muestra puesto que la competitividad se comportó como un elemento independiente de los otros constructos (liderazgo-responsabilidad e impaciencia-hostilidad) asociándose solamente al logro, al autoconcepto, al liderazgo y la responsabilidad conformando un patrón de excelencia personal. Sin embargo, es rescatable el hecho de que los elementos positivos del patrón A, al menos en esta muestra de estudiantes universitarios, se presentaron de manera similar a los encontrados en muestras norteamericanas y finlandesas en términos de un patrón prosocial. Las diferencias con estas muestras pueden estar dadas más a niveles cualitativos en virtud de que algunos de los componentes como la competitividad no se asociaron a conductas antisociales o desajustadas como el estilo de confrontación y que incluso la irritabilidad y la impaciencia parecieron no ser relevantes, aunque estas últimas deben ser estudiadas más a fondo.

La caracterización en este estudio del patrón A representa a uno de sus subtipos, en términos de un continuo revelando que este patrón no es exclusivo de países altamente industrializados en los que un estilo de vida acelerado propicia o fomenta el despliegue de conductas Tipo A.

Uno de los aspectos de gran interés en este estudio fue el hecho de que en las mujeres la competitividad no parece ser de gran relevancia para su autodefinición siendo esto, entre otros factores que pueden estar coexistiendo, un reflejo de los patrones de género en nuestra cultura. La competitividad en nuestro país es vista en términos de vencer a otros y tiende a ser más fomentada en el género masculino por lo que las mujeres se inclinan más a percibirla como un rasgo negativo. Además, como Straub y cols. (1990) lo sugieren, puede ser que las mujeres prefieran tener más el control de la situación que tener que competir con los demás.

Similarmenete, el estilo de confrontación entendido como una forma ruda o evasiva al interactuar con otros individuos no resultó significativo. La razón de ello es debida a que la mayoría de los sujetos de esta muestra eran de sexo femenino y como género, las mujeres generalmente tienden a suprimir sus emociones (también en gran parte debido a la cultura) por lo que la confrontación aquí definida pudo ser considerada en términos hostiles (o pasiva) por los sujetos. Al respecto, resultaría conveniente un nuevo estudio en el que se aplicara una versión refinada de la escala empleada en este trabajo para evaluar este constructo y otro instrumento en el que se recogieran datos sobre actitudes, comportamientos o síntomas que indiquen una represión de las emociones, en particular de la agresión, ya que parece ser que estos elementos podrían ser los indicadores de la hostilidad en la mujer, en virtud de que ésta tiende a estar encubierta por motivos

educativos. Y por tales motivos puede ser que perciban más la hostilidad en términos de subordinación, lo que no les resulte tan de su agrado.

Si en el medio cultural se permitiera a las mujeres expresar con mayor libertad sus emociones, tal vez se obtendrían resultados como los encontrados por Greenglass y Julkunen (1991), en los que las mujeres manifestaban su hostilidad y, si así lo corroboraran posteriores investigaciones, denotar que el enojo y la agresión en el patrón A femenino no está tan subordinado a los factores biológicos como se ha descrito hasta el momento, o bien establecer que se manifiesta en distinta forma.

Por otra parte, y como un hallazgo inesperado, resulta interesante que, a pesar de que en la muestra se presentó una caracterización de dominio y excelencia, ésta se manifestó en mayor medida en los estudiantes de contaduría y administración que en los de psicología, indicando que la carrera puede ser un factor que fomenta cierta caracterización de este patrón conductual, como lo sugieren los análisis de correlación y de agrupamientos.

Resumiendo, puede decirse, y con base en la suposición de que el enojo no es un componente esencial en las mujeres, que en la muestra estudiada se encontró una caracterización del patrón A fundamentada en la superación personal orientada a la maestría y la excelencia, en la que una interacción social hostil o evasiva no es necesaria para la consecución de logro ni para la autoafirmación, tal y como los muestran las asociaciones positivas entre liderazgo-responsabilidad, lucha por el logro, competitividad y autoconcepto.

Es pertinente señalar que los instrumentos tipo escala entre los que se encuentran el JAS, el FTAS y por supuesto, los elaborados en este estudio, se han creado con la finalidad de ser una respuesta alternativa a la entrevista estructurada, cuya medición sea más objetiva

además de la reducción de tiempo y mayor cobertura de sujetos que conlleva su aplicación (tal y como Jenkins había enfatizado). Sin embargo, debe reconocerse que pese a ser un intento por obtener mediciones objetivas en contraposición a la Entrevista Estructurada en la que su confiabilidad se ve influenciada por la valoración subjetiva de los entrevistadores, este tipo de instrumentos tienen la desventaja de ser sensibles a la autopercepción del sujeto y un tanto a la deseabilidad social (en el caso de la escala de estilo de confrontación), lo que lleva a considerarlos como herramientas diagnósticas en la detección temprana y prevención de conductas Tipo A, siendo esto una de las mayores ventajas que pueden ofrecer.

En el caso particular de este estudio, las escalas de competitividad, liderazgo-responsabilidad y lucha por el logro podrían ser de utilidad en la detección de un subtipo del patrón A caracterizado por el dominio interpersonal y la excelencia, con aplicaciones en la orientación vocacional, por ejemplo.

Por otra parte, debe también señalarse que una limitante de este estudio fue la selección de la muestra, la cual no fue aleatoria debido a cuestiones prácticas, por lo que los resultados obtenidos sólo son aplicables a esta muestra y/o aquellas cuyas características sean similares como la edad, la escolaridad, la carrera y el género femenino (dado que la mayoría de los sujetos eran mujeres).

Por lo tanto, se sugiere llevar a cabo investigaciones con muestras nacionales conformadas en igual medida por hombres y mujeres cuyas características sean similares, con la finalidad, en primer lugar, de obtener una mejor caracterización del patrón A en nuestro país, ya sea empleando las mismas variables de este estudio (como una réplica que permita corroborar los resultados obtenidos) o considerando otras como el estrés, el

perfeccionismo, la ansiedad, la satisfacción marital, etc. que se consideran asociadas a este patrón o con algún aspecto cultural idiosincrásico como los roles de género.

En segundo lugar, es relevante la identificación del patrón A de acuerdo al género ya que distintas investigaciones señalan la existencia de una manifestación diferencial conforme al sexo, además de que pocos han sido los estudios que se han enfocado en el patrón A en las mujeres.

Por otra parte, sería de especial interés estudiar este patrón en distintas etapas de la vida: infancia, adolescencia, adultez puesto que, conforme a Price, al tener sus orígenes en la infancia puede, a lo largo de la vida, enfatizarse y mantenerse o disminuir, ser saludable, de riesgo para la salud o desadaptado, debido en gran medida por el medio ambiente en el que el individuo se desenvuelve.

Su caracterización y con ello su posterior identificación en estas etapas podría permitir su detección temprana en la infancia así como su prevención, y la implementación de programas de intervención en la adolescencia y la adultez que permitan al individuo encauzar su patrón conductual en su beneficio a nivel personal, familiar, laboral, etc.

Como puede verse existe un gran trecho por recorrer en el estudio de este patrón en nuestro país.

Como un punto más general y también de relevancia, es el referente a la sensación de urgencia que experimentan los sujetos A. Su urgencia por el tiempo los conduce a realizar tareas a plazo fijo y a estereotipar sus conductas en aras de la economía de tiempo. Además se muestran refractarios a establecer prioridades y a concentrar sus esfuerzos y atención a tareas más importantes de las que ellos consideran en virtud de que desprecian el contexto en el que se encuentran.

Esta sensación de urgencia se ha explicado en términos de un tiempo de reacción a los estímulos menor que el promedio, de la satisfacción que proporciona el cumplimiento de objetivos con la consecuente acumulación de logros, y por su implementación en la infancia al estimular y reforzar conductas que implican la consecución de objetivos en lapsos cortos.

Sin embargo, aun cuando estas explicaciones han permitido esclarecer este componente del patrón A, es necesario seguir indagando al respecto para dilucidar los aspectos cognitivos que subyacen a esta sensación de urgencia, ya que incluso las investigaciones recientes sobre el tema siguen enfocándose en los elementos conductuales como el habla y el comer, al sentido de control de fechas, etc. Cabe destacar que pese a ello, su contribución se basa en la definición de la urgencia de tiempo como un constructo multifactorial.

El estudio de los aspectos cognitivos podría proporcionar información sobre el fenómeno de apremiación que presentan los sujetos A bajo situaciones en las que no existen tiempos límites, ya que como en una especie de autorregulación éstos tienden a apresurarse en la realización de las tareas que involucran estas situaciones, mientras que en aquellas en las que el tiempo está definido su ejecución no se diferencia de la de los sujetos Tipo B.

Para finalizar, cabe mencionar un fenómeno interesante que se ha presentado en el estudio del patrón A.

Como existe evidencia que indica que sólo algunos componentes de este patrón influyen sobre la salud (como la hostilidad) y otros sobre la ejecución (como la consecución de logro), esto ha llevado a algunos autores como Spence, Helmreich y Pred (1987) a

querer poner en discusión la utilidad de este constructo. Ellos cuestionan la asunción de que entre sus componentes exista una fuerte tendencia a coexistir ya que, no todas las personas que poseen un estilo competitivo, trabajan duro y son usualmente ambiciosos, son al mismo irribales, impacientes y hostiles. Por lo que estos autores sugieren que, a menos que se demuestre lo contrario, sería más provechoso abandonar el concepto Tipo A. De este modo, prescriben que aquellos interesados en los factores conductuales y de personalidad relacionados a la enfermedad coronaria y otros desórdenes relacionados podrían dejar de enfocarse en el patrón A y considerar directamente el Síndrome AHA (por sus siglas en inglés). Este síndrome denominado así por Spielberger, Johnson, Russell, Crane, Jacobs y Worden (1985) incluye el enojo, la hostilidad y la agresión. Similarmente, aquellos interesados en los factores de personalidad que contribuyen al éxito vocacional y desempeño académico, dicen, deberían buscar grupos de características directamente relacionadas con la lucha con el logro más que con el patrón A. Sin embargo, reconocen que se requiere mayor evidencia antes de discutir seriamente la utilidad del concepto puesto que no se trata de eliminar conceptos sin antes tener fundamentos contundentes para ello, puesto que detrás de cada conceptualización existe toda una serie de investigaciones que le dan apoyo.

Lo que sí es cierto, es que es necesario realizar a profundidad estudios que den una mejor definición del patrón A tanto en su aspecto teórico como diagnóstico, y que permitan dilucidar cuáles de sus elementos son característicos en determinada cultura, a pesar del subtipo que impere en un individuo determinado, puesto que el patrón A es fomentado y mantenido, en gran parte, por los factores ambientales, de acuerdo con los modelos teóricos descritos.

**BIBLIOGRAFIA**

- Abbot, A. V., Peters, R. K. y Vogel, M. E. (1988). Temporal stability and overlap of behavior and questionnaire assessment of Type A behavior on coronary patients. *Psychosomatic Medicine*, *50*, 123-138.
- Amabile, T., Hil, K., Hennessey, B. y Tighe, E. (1995). The Work Preference Inventory: Assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *Journal of Personality and Social Psychology*, *68*, 580.
- Anderson, S. M. (1984). Self-knowledge and social inference: The diagnosticity of cognitive/affective and behavioral data. *Journal of Personality and Social Psychology*, *46*, 294-307.
- Anderson, J. R. y Meininger, J. C. (1993). Component analysis of the Structured Interview for assessment of Type A behavior in employed women. *Journal of Behavioral Medicine*, *16*, 371-385.
- Altman, L. (1988). Process, transactional/contextual and outcome research: An alternative to the traditional distinction between basic and applied research. *Social Behavior*, *3*, 259-280.
- Backman (1977). *Psicología social*. México: McGraw-Hill.
- Batlis, N. y Small, A. (1982). Sex roles and Type A behavior. *Journal of Clinical Psychology*, *33*, 315-316.
- Berrenberg, J. y Deyle, R. (1989). Type A behavior, masculinity and self-esteem: Achievement disclosure as a moderating variable. *Journal of Social Behavior and Personality*, *4*, 389-399.

- Blumenthal, J. A., Burg, M. M., Barefoot, J., Williams, R.B., Haney, T. y Zimet, G. (1987). Social support, Type A behavior, and coronary artery disease. *Psychosomatic Medicine*, *49*, 331-340.
- Blumenthal, J. A., Lane, J. D., Williams, D. C. y cols. (1983). Effects of task incentives on cardiovascular response in Type A and Type B individual. *Psychophysiology*, *20*, 63-70.
- Blumenthal, J. A., McKee, D. C., Haney, T. H. y Williams, D. C. (1980). Task incentives, type behavior pattern and verbal problems solving performance. *Journal of Applied Social Psychology*, *10*, 101-114.
- Bruch, M. A., McCann, M. y Harvey, C. (1991). Type A behavior and processing of social conflict information. *Journal of Research in Personality*, *25*, 434-444.
- Buss, D. M. y Craik, K. H. (1980). The frequency concept of disposition: dominance and prototypically dominant acts. *Journal of Personality*, *48*, 379-392.
- Byrne, D. G., Rosenman, R. H., Schiller, E. y Chesney, M. (1985). Consistency and variation among instruments purporting to measure the Type A behavior pattern. *Psychosomatic Medicine*, *47*, 242-261.
- Campbell, A. y Muncer, S. (1994). Sex differences in aggression: Social representation and social roles. *British Journal of Social Psychology*, *33*, 233-240.
- Campbell, A. y Muncer, S. (1987). Models of anger and aggression in the social talk of women and men. *Journal for the Theory of Social Behavior*, *17*, 489-512.
- Carmelli, D., Rosenman, R. y Chesney, M. (1987). Stability of the Type A Structured Interview and related questionnaires in a 10 years follow-up of an adults cohort of twins. *Journal of Behavioral Medicine*, *5*, 513-525.

- Carver, C., Coleman, A. E. y Glass, D. (1978). The coronary-prone behavior pattern and the suppression of fatigue on a treadmill test. *Journal of Personality and Social Psychology*, *33*, 460-466.
- Carver, C. y Glass, D. (1978). Coronary-prone behavior pattern and interpersonal aggression. *Journal of Personality and Social Psychology*, *36*, 361-366.
- Casamadrid, M. (1989). *Infarto al miocardio: Opción o designio*. Tesis Doctoral, Facultad de Psicología, UNAM.
- Chesney, M., Black, G. y Chadwick, J. (1981). Psychological correlates of the Type A behavior pattern. *Journal of Behavioral Medicine*, *4*, 217-229.
- Contrada, R. J., Krantz, D. S. y Hill, D. R. (1988). Type A behavior, emotion and psychophysiological reactivity: Psychological and biological interactions. En: Houston, B. K. y Snyder, C. R. (Eds.), *Type A behavior pattern: Research, theory and intervention*. Nueva York: Wiley.
- Cook, W. y Medley, D. (1954). Proposed hostility and pharisaic-virtue scales for the MMPI. *Journal of Applied Psychology*, *38*, 414-418.
- Coopersmith, S. (1960). Self-esteem and need for achievement as determinants of selective recall and repetition. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, *60*, 310-317.
- Deci, E. L. y Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Nueva York: Plenum.
- De Flores, T. (1988). Fiabilidad y validez del patrón de conducta Tipo A (PCTA) como predictor de la cardiopatía isquémica (C.I.). En: Valdés, M., De Flores, T. y García, S. (Eds.), *Estrés y cardiopatía coronaria*. Barcelona: Alamex.

- Del Pino, P. A., Borges del Rosal, A., Díaz del Pino, S., Suárez, S. D. y Rodríguez, M. I. (1990). Propiedades psicométricas de la Escala tipo A de Framingham (ETAF). *Psiquis*, 11, 19-30.
- Dembroski, T. M. y Costa, P.T. (1987). Coronary prone behavior: Components of the Type A pattern and hostility. *Journal of Personality*, 55, 213-235.
- Dembroski, T. M., MacDougall, J. M. y Lushene, R. (1979). Interpersonal interaction and cardiovascular responses in Type A subjects and coronary patients. *Journal of Human Stress*, 5, 28-36.
- Dembroski, T. M., MacDougall, J. M., Williams, R. B., Haney, T. L. y Blumenthal, J. A. (1985). Components Type A, hostility and anger-in: Relationship to angiographic findings. *Psychosomatic Medicine*, 47, 219-233.
- Dunbar, H. F. (1943). *Psychosomatic diagnosis*. Nueva York: Springer-Verlag.
- Dweck, C. S. y Elliot, E. S. (1983). Achievement motivation. En: Hetherington, E. M. (Ed.), *Handbook of child psychology, Vol 4*. Nueva York: Wiley.
- Dweck, C. S. y Leggett, E. L. (1988). A social cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review*, 45, 256-273.
- Eagleston, J. R., Chesney, M. A. y Rosenman, R. H. (1988). Factores psicosociales de riesgo en las enfermedades coronarias: El patrón de comportamiento Tipo A como ejemplo. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 20, 81-89.
- Eibl-Eibesfeldt, I. (1970). *Ethology: The biology of behavior*. Nueva York: Holt-Rinehart-Winston.

- Feather, N. T. y Volkmer, R. E. (1991). Task preference in relation to achievement striving and impatience-irritability components of Type A behavior. *Australian Journal of Psychology*, *43*, 23-27.
- Fraitschi, N. y Chesney, M. (1988). Self-regulation and Type A behavior. En: Linden, W. (Ed.), *Biological barriers in behavioral medicine*. Nueva York: Plenum Press.
- Friedman, M. y Rosenman, R. H. (1974). *Type A behavior and your heart*. Nueva York: Kponf.
- Furnham, A. (1990). The Type A behavior pattern and the perception of self. *Personality and Individual Differences*, *11*, 841-851.
- Furnham, A., Borovoy, A. y Henley, S. (1986). Type A behavior pattern, the recall of personality information and self evaluation. *British Journal of Medical Psychology*, *59*, 365-374.
- García Esteve, L. (1988). El patrón de conducta Tipo A en la mujer. En: Valdés, M., De Flores, T. y García, S. (Eds.), *Estrés y cardiopatía coronaria*. Barcelona: Alamex.
- Gastorf, J. W. y Teevan, R. C. (1980). Type A coronary-prone behavior pattern and fear of failure. *Motivation and Emotion*, *4*, 71-76.
- Glass, D. (1977). *Behavior patterns, stress and coronary disease*. Nueva York: Erlbaum.
- Glass, D. C., Krakoff, L. R., Contrada, R. J., Hilton, W. F., Kehoe, K., Mannucci, E., Collins, C., Snow, B. y Elting, E. (1980). Effects of harassment and competition on cardiovascular and plasma catecholamine responses in Type A and B individuals. *Psychophysiology*, *17*, 453-463.

- Gray, J. A. (1982). *The neuropsychology of anxiety: An enquiry into function of the speto-hippocampal system*. OUP, Oxford.
- Greenglass, E. R. (1991). Type A behavior pattern, career aspirations and role conflict in profesional women. En: Strube, J. (Ed.), *Type A behavior*. California: Sage.
- Greenglass, E. R. y Julkunen, J. (1991). Cook-Medley hostility, anger and the Type A behavior pattern in Finland. *Psychological Reports*, 68, 1059-1066.
- Hamm, R. J. (1977). Stability of self-concept and fear of failure. *Psychological Reports*, 40, 522.
- Hecker, M., Chesney, M., Black, G. y Rosenman, R. (1981). Speech analysis of Type A behavior. En: Darvy, J. K. (Ed.) *Speech evaluation in medicine*. Nueva York: Grune and Stratton.
- Henley, S. y Furnham, A. (1989). The Type A behavior pattern and self evaluation. *British Journal of Medical Psychology*, 62, 51-59.
- Herman, S. Blumenthal, J. Black, G. y Chesney, M. (1981). Self-ratings of Type A (coronary-prone) adults: Do Type A's know they are Type A's?, *Psychosomatic Medicine*, 43, 405-413.
- Higgins, R. L., Alonso, R. R. y Pendelton, M. G. (1979). The validity of roleplay assessment of asertiveness. *Behavior Therapy*, 10, 655-662.
- Howard, J. H., Rechnitzer, P. A., Cunningham, D. A, Wong, D. y Brown, H. (1990). Type A behavior, personality and sympathetic regimen. *Behavioral Medicine*, 16, 149-160.

- Huss, M., Curnyn, J., Roberts, S., Davis, S., Yandell, L y Giordano, P. (1993). Hard driven but not dishonest: Cheating and the Type A personality. *Bulletin of the Psychonomic Society*, 31, 429-430.
- Ingram, R. E., Smith, T. W. y Brehm, S. S. (1983). Depression and information processing: Self-schemata and the encoding of self-relevant information. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 412-422.
- Jagacinski, C. M. y Nicholls, J. G. (1984). Conceptions of ability and related affects in task involvement and ego involvement. *Journal of Educational Psychology*, 76, 909-919.
- Jenkins, C., Zyzanski, S., Rosenman, R. H. (1979). *The Jenkins Activity Survey*. Nueva York: Psychological Corporation.
- Jenkins, C., Zyzanski, S., Ryan, T., Flessas, S. y Tannepanm, S. (1977). Social insecurity and coronary-prone Type A responses as identifiers of severe atherosclerosis. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 43, 405-413.
- Johnson, P. B. (1981). Achievement motivation and success: Does the end justify the means? *Journal of Personality and Social Psychology*, 40, 374-375.
- Keltikangas-Järvinen, L. y Räikkönen, K. (1989). Pathogenic and protective factors of Type A behavior in adolescents. *Journal of Psychosomatic Research*, 33, 591-602.
- Keltikangas-Järvinen, L. y Räikkönen, K. (1990). Healthy and maladjusted type A behavior in adolescents. *Journal of Youth and Adolescence*, 19, 1-18.
- Kempe, C. (1945). Rorschach method and psychosomatic diagnosis. Personality traits of patients with rheumatic disease, hypertensive cardiovascular disease, coronary occlusion and fracture. *Psychosomatic Medicine*, 7, 85-89.

- Kirmeyer, S. L. y Biggers, K. (1988). Environmental demand and demand engendering behavior: An observational analysis of the Type A pattern. *Journal of Personality and Social Psychology*, *54*, 997-1005.
- Koestner, R. y McClelland, D. C. (1990). Perspectives on competence motivation. En: Pervin, L. A., *Handbook of personality. Theory and research*. Nueva York: Guilford.
- Krantz, D. S. y Durel, L. A. (1983). Psychobiological substrates of the Type A behavior pattern. *Health Psychology*, *2*, 393-411.
- Lawler, K., Armstead, C. y Patton, K. (1991). Type A behavior and intrinsic vs. extrinsic motivational orientation in male college students. *The Psychological Record*, *41*, 335-342.
- Lazarus, R. S. (1976). *Patterns of adjustment*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Lee, D. J., Niemcryck, S. J., Jenkins, C. D. y Rose, R. M. (1989). Type A, amicability and injury: A prospective study of air traffic controllers. *Journal of Psychosomatic Research*, *33*, 177-186.
- Lewicki, P. (1983). Self-image bias in person perception. *Journal of Personality and Social Psychology*, *45*, 384-393.
- Lifshitz-Cooney, J. y Zeichner, A. (1985). Selective attention to negative feedback in Type A and Type B individuals. *Journal of Abnormal Psychology*, *94*, 293-323.
- Llorente, M., Bernardo, M., De Flores, T., y Valdés, M. (1985). Type A behavior and Buss's instrumental aggression paradigm. *Activitas Nervosa Superioris*, *27*, 106-109.

- Maher, M. y Nicholls, J. G. (1980). Culture and achievement motivation: A second look. En: Warren, W. (Ed.), *Studies in cross-cultural psychology. Vol. 3*. Nueva York: Academic Press.
- Markus, H. y Nurius. (1986). Possible selves. *American Psychologist*, *41*, 954-969.
- Markus, H. y Wurf, E. (1987). The dynamic self-concept: A social psychological perspective. *Annual Review of Psychology*, *38*, 299-337.
- Martin, R. A., Kuiper, N. A. y Westra, H. A. (1989). Cognitive and affective components of the Type A behavior pattern: Preliminary evidence for a self-worth contingency model. *Personality and Individual Differences*, *10*, 771-784.
- Matthews, K. A. (1982). Psychological perspectives on the Type A behavior pattern. *Psychological Bulletin*, *91*, 293-323.
- Matthews, K. A., Helmreich, R. L., Beane, W. E., y Lucker, G. W. (1980). Pattern A, achievement striving and scientific merit: Does pattern A help or hinder? *Journal of Personality and Social Psychology*, *39*, 962-967.
- Matthews, K. A. y Krantz, D. S. (1976). Resemblances of twins and their parents in pattern A behavior. *Psychosomatic Medicine*, *38*, 140.
- Matthews, K. A., Krantz, D. S., Dembroski, T. M. y MacDougall, J. M. (1982). Unique and common variance in Structured Interview and Jenkins Activity Survey measures of the Type A behavior pattern. *Journal of Personality and Social Psychology*, *42*, 303-313.
- Matthews, K. A., Rosenman, R. H., Dembroski, T. M., Harris, E. L. y MacDougall, J. M. (1984). Familial resemblance in components of the Type A behavior pattern: A reanalysis of the California Type A twin study. *Psychosomatic Medicine*, *6*, 512-522.

- Matthews, K. A. y Volkin, J. Y. (1981). Efforts to excel and the Type A behavior pattern in children. *Child Development*, *52*, 1283-1289.
- McAdams, D. P. y Vaillant, G. E. (1982). Intimacy motivation and psychological adaptation: A longitudinal study. *Journal of Personality Assessment*, *46*, 586-593.
- McCandless, B. (1967). *Children, behavior and development*. Nueva York: Holt.
- McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A. y Lowell, E. L. (1953). *The achievement motive*. Nueva York: Appleton-Century-Crofts.
- McGuire, W. J. (1984). Search for the self: Going beyond self-esteem and the relative self. En: Zucker, R. A., Aronoff, J. y Rabin, A. I, *Personality and the prediction of behavior*. Nueva York: Academic.
- McGregor, L., Eveleigh, M., Syler, J. C. y Davis, S. F. (1991). Self-perception of personality characteristics and the Type A behavior pattern. *Bulletin of the Psychonomic Society*, *29*, 320-322.
- McKay, M. y Fanning, P. (1987). *Autoestima: evaluación y mejora*. Barcelona: Matínez-Roca.
- Mischel, W. (1961). Delay of gratification, need for achievement and acquiescence in another culture. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, *62*, 543-552.
- Murray, W. (1938). *Explorations in personality*. Nueva York: Oxford University Press.
- Musante, L, MacDougall, J. M., Dembroski, T. M. y Van Horn, A. (1983). Component analysis of the Type A coronary prone behavior pattern in male and female college students. *Journal of Personality and Social Psychology*, *45*, 1104-1117.
- Nicholls, J. G. (1984). Achievement motivation: Conception of ability, subjective experience, task choice and performance. *Psychological Review*, *91*, 328-346.

- Olds, J. y Milner, P. (1954). Positive reinforcement produced by electrical stimulation of septal area and other regions of the rat brain. *Journal of Comprehensive Physiology and Psychology*, *47*, 419-427.
- Parke, R. D. (1969). *Readings in social development*. Nueva York: Holt-Rinehart-Winston.
- Paulhus, D. L. y Martin, C. L. (1988). Functional flexibility: A new conception of interpersonal flexibility. *Journal of Personality and Social Psychology*, *55*, 88-101.
- Pedersen, N., Lichtenstein, P., Plomin, R., Defaire, U., McClearn, G. y Matthews, K. (1989). Genetic and environmental influences for Type A-like measures and related traits: A study of twins reared apart and twins reared together. *Psychosomatic Medicine*, *51*, 428-440.
- Perry, A. R., Kane, K. M., Bernesser, K. J. y Spicker, P. T. (1990). Type A behavior, competitive achievement-striving and cheating among college students. *Psychological Reports*, *66*, 459-465.
- Pittner, M. S. y Houston, B. K. (1980). Response to stress, cognitive coping strategies and the Type A behavior pattern. *Journal of Personality and Social Psychology*, *39*, 147-157.
- Powell, L. y Thoresen, C. (1985). Behavioral and physiologic determinants of long-term prognosis-after myocardial infarction. *Journal of Chronic Disability*, *38*, 253-263.
- Price, V. A. (1982). *Type A behavior pattern: A model for research and practice*. Nueva York: Academic Press.
- Reynolds, V. (1976). *Biología de la acción humana*. Villalar.

- Rhodewalt, F. y Fairfield, M. (1991). And alternative approach to Type A behavior and health: psychological reactance and medical non compliance. En: Strube, M. J. (Ed.), *Type A behavior*. California: Sage.
- Rigby, S., Deci, E., Patrick, B. y Ryan, R. (1992). Beyond the intrinsic-extrinsic dichotomy: Self-determination in motivation and learning. *Motivation and Emotion*, 16, 165-185.
- Rosenman, R. H. (1978). The interview method of assessment of the coronary-prone behavior pattern. En: Dembroski, T. M., Weiss, S. M., Shields, J. L., Haynes, S. G. y Feinleib, M. (Eds.), *Coronary-prone behavior*. Nueva York: Springer-Verlag.
- Rosenman, R. H., Brand, R. J., Jenkins, C. D., Friedman, M., Strauss, R. y Wurm, M. (1975). Coronary heart disease in the Western Collaborative Group Study: Final follow-up experience of 8 ½ years. *Journal of the American Medical Association*, 233, 872-877.
- Rosenman, R. H., Swan, G. E. y Carmelli, D. (1988a). Definition, assessment and evolution of the Type A behavior pattern. En: Houston, B. K. y Snyder, C. R. (Eds.) *Type A behavior pattern: Research, theory and intervention*. Nueva York: Wiley.
- Rosenman, R. H., Swan, G. E. y Carmelli, D. (1988b). Some recent findings relative to the relationship of Type A behavior to coronary heart disease. En: Maes, S., Spielberger, C. D., Defares, P. B. y Saranson, I. G. (Eds.), *Topics in health psychology*. Nueva York: Wiley.
- Sanders, J., Smith, T. y Alexander, J. (1991). Type A behavior and marital interaction: Hostile-dominant responses during conflict. *Journal of Behavioral Medicine*, 14, 567-580.

- Scherwitz, L., Berton, K. y Leventhal, H. (1978). Type A behavior, self-involvement and cardiovascular response. *Psychosomatic Medicine*, *40*, 593-609.
- Schneiderman, N. (1978). Animal models relating behavioral stress and cardiovascular pathology. En Dembroski, T. M., Weiss, S. M., Shields, J. L., Haynes, S. G. y Feinleib, M. (Eds.), *Coronary-prone behavior*. Nueva York: Springer-Verlag.
- Sender, R., Valdés, M., Riesco, N. y Martín, M. J. (1993). *El patrón A de conducta y su modificación terapéutica*. Barcelona: Martínez-Roca.
- Smith, T. W. y Anderson, N. B. (1986). Models of personality and disease: An interactional approach to Type A behavior and cardiovascular risk. *Journal of Personality and Social Psychology*, *50*, 1166-1173.
- Sorensen, G., Jacobs, D., Pirie, P., Folsom, A., Luepke, R. y Gillum, R. (1987). Relationships among Type A behavior, employment experiences and gender: The Minnesota Heart Study. *Journal of Behavioral Medicine*, *10*, 323-336.
- Spence, J. T., Helmreich, R. L. y Pred, R. S. (1987). Impatience versus achievement strivings in the Type A pattern: Differential effects on students' health and academic achievement. *Journal of Applied Psychology*, *72*, 522-528.
- Spielberger, C. D., Johnson, E. H., Russell, S. F., Crane, R. J., Jacobs, G. A. y Worden, T. J. (1985). The experience and expression of anger: Construction and validation of an anger expression scale. En: Chesney, M. A. y Rosenman, R. H. (Eds.), *Anger and hostility in cardiovascular and behavioral disorders*. Nueva York: Hemisphere-McGraw-Hill.
- Straub, R. O., Grunberg, N. E., Street, S. W. y Singer, J. E. (1990). Dominance: Another facet of Type A. *Journal of Applied Social Psychology*, *20*, 1051-1062.

- Strube, M. J. (1987). A self-appraisal model of the Type A behavior pattern. En: Hogan, R. y Jones, W. H. (Eds.), *Perspectives in personality: Theory, measurement and interpersonal dynamics*. Greenwich: JAI Press.
- Strube, M. J., Boland, S. M., Manfreda, P. A. y Al-Falaj, A. (1987). Type A behavior pattern and the self-evaluation of abilities: Empirical tests of the self-appraisal model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 956-974.
- Strube, M., Turner, C., Cerro, D., Stevens, J. y Hinchey, F. (1984). Interpersonal aggression and the Type A coronary-prone behavior pattern: A theoretical distinction and practical implications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 839-847.
- Sullerot, E. (1979). *El hecho femenino*. Barcelona: Argos Vergara.
- Taylor, M. S., Locke, E. A., Lee, C. y Gist, M. (1984). Type A behavior and faculty research productivity: What are the mechanisms? *Organizational Behavior and Human Performance*, 34, 402-418.
- Terhune, K. W. (1968). Motives, situation and interpersonal conflict within prisoners' dilemma. *Journal of Personality and Social Psychology*, 8 (3).
- Thoresen C. E. y Graff Low, K. (1991). Women and the Type A behavior pattern: review and commentary. En: Strube, J. (Ed.), *Type A behavior*. California: Sage.
- Thoresen C. E. y Ohman, A. (1987). The Type A behavior pattern: A person-environment interaction perspective. En: Magnussen, D. y Ohman, A (Eds.), *Psychopathology: An interaction perspective*. San Diego: Academic Press.

- Thoresen C. E. y Powell, L. H. (1992). Type A behavior pattern: New perspectives on theory, assessment and intervention. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 60*, 595-604.
- Tramill, J. L., Kleinhammer-Tramill, P. J., Davis, S. F. y Parks, C. S. (1985). The relationship between Type A and Type B behaviors and level of self-esteem. *Psychological Record, 35*, 323-327.
- Trope, Y. (1986). Self-enhancement and self-assessment in achievement behavior. En: Sorrentino, R. M. y Higgins, E. T., *Handbook of motivation and cognition: Foundations of social behavior*. Nueva York: Guilford.
- Valdés, M. y De Flores, T. (1985). *Psicobiología del estrés*. Barcelona: Martinez-Roca.
- Van Egeren, L. F. (1990). A "success trap" theory of Type A behavior: Historical background. *Journal of Social Behavior and Personality, 5*, 45-58.
- Waldrom, I. (1978). Sex differences in the coronary-prone behavior pattern. En: Dembroski, T. M., Weiss, S. M., Shields, J. L., Haynes, S. G. y Feinleib, M. (Eds.), *Coronary-prone behavior*. Nueva York: Springer-Verlag.
- Weiss, J., Gilbert, K., Giordano, P. y Davis, S. (1993). Academic dishonesty, Type A behavior, competitive achievement-striving and cheating among college students. *Psychological Reports, 66*, 459-465.
- Yarnold, P. R. y Grimm, L. G. (1989). Interpersonal dominance of Type As and Bs during involved group discussions. *Journal of Applied Social Psychology, 18*, 787-795.

**APENDICES**

## APENDICE A. Entrevista Estructurada, S. I.

### Directrices para los entrevistadores.

1. Grabe la entrevista.
2. Note la postura del sujeto entrevistado. ¿Está inquieto o mirando con gran expectación?, ¿está leyendo mientras espera?
3. Mire al sujeto desde su escritorio. ¿Se encuentra en la orilla de la silla?
4. Note si en el saludo de mano el sujeto lo mira a los ojos. ¿Las manos del sujeto se encuentran frías o calientes?
5. Pruebe el micrófono.
6. Asegúrese de que el número de código esté al inicio y final de la entrevista.
7. Háblele al sujeto por su nombre varias veces en el transcurso de la entrevista.
8. Registre en la hoja de entrevista.
9. Pregunte lo que debe preguntar: no complique la entrevista.
10. Enfátice sobre las palabras clave (se presentan en negritas).
11. Fijese bien en las respuestas: note la velocidad de habla, explosividad, volumen. Cierre los ojos.
12. Fijese en los gestos que hace el sujeto al hablar (qué tan enfático es).
13. Fijese en la cara del sujeto (labios, ojos, mandíbulas, músculos faciales, estado de alerta, sonrisa lateral).
14. Fijese si el sujeto lo apresura diciendo "sí", "claro".
15. Dele una serie de preguntas rápidamente.
16. Interrumpa al sujeto cuando habla: en ocasiones dígame cosas que no tengan sentido en ese momento y fijese si el sujeto regresa a donde estaban previamente en la entrevista. Interrumpa al sujeto particularmente cuando lo note excitado o en la mitad de las respuestas.
17. No permita que el sujeto divague.
18. Escuche nuevamente la entrevista.

(continuación)

**Hoja de registro.**EVALUACION

Cinta no. \_\_\_\_\_ ID del participante: \_\_\_\_\_  
 Duración de la grabación \_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_, 19\_\_\_\_  
 Lado: 1A 2B

ENTREVISTA PATRON DE CONDUCTA

SALUDO DE MANO:	“flojo” manos frías y húmedas	débil manos normales	promedio manos calientes y “secas”	fuerte
ACTITUD:	amigable	neutral	hostil	
APARIENCIA GENERAL:	calmada	nerviosa	tensa	alerta
CAMINAR:	lento	promedio	apresurado	
HABLA APRESURADA:	no presente	ocasional	frecuente	
CALIDAD DE LA VOZ:	suave	promedio	fuerte	
MOVIMIENTOS RITMICOS DE PIES Y MANOS:	ninguno	ocasional	frecuente	
EXPRESIONES FACIALES:	inexpresivo	expresivo	boca lateral	mandíbula apretada
RISA:	no presente	“boca abierta”	sonrisa lateral	
PUÑO APRETADO	no presente	raro	ocasional	frecuente
SUSPIRO	no presente	ocasional	frecuente	

COMENTARIOS:


---



---



---

EVALUACION DEL ENTREVISTADOR

A1    A2    X    B  
 Seguro      Inseguro  
 ID del entrevistador/Nombre \_\_\_\_\_

EVALUACION FINAL

A1    A2    X    B  
 Seguro      Inseguro  
 Nombre \_\_\_\_\_

(continuación)

### Formato de la entrevista.

#### Entrevista Patrón de Conducta.

Introducción: Apreciaría que usted contestara las siguientes preguntas lo mejor que pueda. Sus respuestas serán estrictamente confidenciales. La mayoría de las preguntas se refieren a sus hábitos en general, sin avergonzarlo. (Comience a grabar ahora, enfatice las palabras remarcadas en negritas).

Su número de código es \_\_\_\_\_ (Nombre?)

1. ¿Me puede decir su edad, **por favor**?
2. ¿Cuál es su ocupación? ¿Desde hace cuanto tiempo?
3. ¿Está **satisfecho** con el nivel que tiene en su empleo? (¿Por qué no?)
4. ¿Su trabajo implica **gran** responsabilidad? ¿Hay veces en que se siente particularmente **apresurado** o bajo **presión**? ¿Cuando está bajo **presión**, esto lo molesta?
5. ¿Usted se describiría como el tipo de **hombre (mujer) ambicioso, agresivo** para lograr las cosas que quiere, que hace las cosas lo más **rápido** posible, o se describiría como una persona relativamente **relajada y tranquila**? ¿Está casado? ¿Su **esposa(o)** lo describiría como **agresivo y ambicioso** o como relajado y tranquilo? ¿Le ha pedido siempre que "afloje el paso" en su trabajo? ¿**Nunca**? ¿Cómo lo describiría su **esposa**?
6. Cuando está **enojado** o **indispuesto**, la gente alrededor suyo se da cuenta? ¿Cómo lo muestra usted?
7. ¿Piensa que es más **agresivo** para **lograr** las cosas que la mayoría de sus compañeros?
8. ¿Se lleva trabajo a su casa? ¿Con qué frecuencia?
9. ¿Tiene hijos? Cuando ellos tenían entre 6 y 8 años, ¿**siempre** jugaba juegos competitivos con ellos, "damas", "lotería"? ¿**Siempre** los dejaba **ganar a propósito**? ¿**Por qué** (o **por qué no**)?
10. Cuando juega con gente de su edad, ¿juega para divertirse o para **ganar**?
11. ¿Hay **competencia** en su trabajo? ¿Disfruta esto? ¿Es competitivo fuera de su trabajo, en los deportes, por ejemplo?
12. ¿Cuando va en automóvil, y hay otro auto en su carril que va **demasiado lento**, qué hace al respecto? ¿**Refunfuñaría**? ¿Si va alguien con usted notaría que está **molesto**?
13. La mayoría de la gente que trabaja habitualmente se levanta temprano en las mañanas,- en su caso paritucular- hum..., ¿a qué hora? hum... generalmente hum... se levanta usted?
14. Si usted hace una **cita** con alguien, oh, a las dos de la tarde, por ejemplo, ¿**llega a tiempo**? ¿Si usted está esperando, **resiente** el esperar? ¿**Diría** algo al respecto?
15. Si ve a alguien hacer un trabajo **lentamente** y usted **sabe** que puede hacerlo más rápido y mejor, le **inquieta** observar a esta persona?
16. Qué es lo que más le **irrita** de su trabajo o de la gente con quienes trabaja?

(continuación)

17. **¿Come rápidamente? ¿Camina rápidamente?** Después de que ha **terminado** de comer, ¿le gusta quedarse en la mesa charlando después de comer o prefiere **levantarse y hacer alguna cosa?**
18. Cuando sale en la noche a un restaurante y se encuentra a 8-10 personas **delante, esperando mesa**, ¿usted esperaría? ¿Qué haría mientras espera?
19. Cómo se siente con respecto a esperar en las filas: del **banco o supermercado?** ¿Del **correo?**
20. **¿Siempre** se siente ansioso por **continuar y terminar** lo que tiene que hacer?
21. Tiene la sensación de que el **tiempo** está pasando demasiado **rápido** como para que usted pueda **lograr** todas las cosas que le gustaría **hacer** en un día? **¿Frecuentemente** tiene una sensación de **urgencia de tiempo?** **¿Apremio de tiempo?**
22. **¿Se apresura** en hacer muchas cosas?

Entrevistador: Diga: "Esto completa la entrevista del sujeto (dé el número de código)."

## APENDICE B. Entrevista semiestructurada.

### I. Preguntas dirigidas al diagnóstico de la situación de urgencia.

#### A) Obtención de datos autobiográficos y juicios de autovaloración.

1. ¿Está usted casado?  
¿Suele decirle su mujer a usted que se tome las cosas con más tranquilidad y con más calma? ¿Puede imitar la forma como su esposa se lo dice?
2. ¿Cree usted ser una persona enérgica y ambiciosa o más bien relajada y tranquila?
3. ¿Camina usted rápido?  
¿Come rápido?  
¿Le gusta quedarse en la mesa charlando después de comer o prefiere levantarse y hacer alguna cosa?
4. Si va a un restaurante y se encuentra a 8-10 personas delante, esperando mesa, ¿usted esperaría?  
¿Haría cola en el cine o en el teatro?  
Verse obligado a hacer colas, ¿le irrita o le pone de mal humor?
5. ¿Con qué frecuencia está pensando en otra cosa mientras alguien le habla?  
¿Le ocurre esto cuando quien le habla es su esposa?  
Si ella se da cuenta, ¿qué es lo que le dice a usted?
6. ¿Se entretiene usted fantaseando, haciendo castillos en el aire, soñando despierto?  
¿Cuáles son sus fantasías?  
(si no las tiene) ¿Por qué?
7. ¿Tiende usted a marcarse un tiempo para hacer determinadas cosas, ya sea en el trabajo o para hacer un trayecto en coche, etc.?
8. ¿Con qué frecuencia hace dos cosas a la vez? Como leer mientras ve la televisión, escribir o leer mientras habla por teléfono, etc.)

#### B) Preguntas que permiten observar las manifestaciones psicomotoras.

1. ¿Cuál es su profesión?
2. ¿Está satisfecho con lo que ha conseguido en los últimos años?
3. ¿Piensa usted que los aspectos más importantes de su vida ya han quedado atrás?
- 4a. La mayoría de la gente que trabaja suele levantarse habitualmente, entre semana, hum..., o sea, los lunes, los martes..., los viernes, antes de las 8 y media de la mañana. Sin embargo, se levantan más tarde los sábados y los domingos. Hum..., ahora bien, en su caso, entre semana, hum..., ¿a qué hora se levanta usted?
- 4b. ¿Suele usted hacer fotografías a sus familiares, amigos o a los compañeros? Bien, y, hum..., ¿se revela usted mismo las fotos?
- 4c. ¿Qué coche tiene? Hum..., mucha gente, especialmente los que suelen ir por terrenos en malas condiciones o por la montaña, se hacen revisar el coche, por ejemplo los frenos, cada 6 meses o así. En su caso, el coche, los frenos, ¿los ha hecho revisar?
5. ¿Le gusta ir de compras con su esposa? ¿Por qué?

(continuación)

II. Preguntas dirigidas al diagnóstico de la hostilidad flotante.

A) Obtención de datos autobiográficos y juicios de autovaloración.

1. Hace años la gente sentía un gran respeto y admiración por los médicos. ¿Siente usted la misma admiración y respeto por los médicos que la que probablemente sintieron sus padres?
2. ¿Si usted juega al parchís o al dominó o al ajedrez con niños de entre 6 y 10 años. ¿les deja ganar siempre expresamente?  
¿Por qué?
3. ¿Y si juega con personas mayores, juega para ganar o para divertirse?
4. Todos nos sentimos a veces inseguros. ¿Qué situaciones o personas le producen a usted inseguridad?
5. ¿Cómo reacciona usted si al conducir se encuentra otro coche en su carril que va demasiado lento? No puede adelantarle. ¿Le molesta pero se aguanta?, ¿toca el claxon?, ¿hace luces?, ¿le insulta?, ¿si va alguien con usted le nota el enfado?

B) Observación de manifestaciones psicomotoras.

1. ¿Qué tipo de cosas o de personas le irritan?
2. Recuerde la última ocasión en que se sintió enfadado por algo y explíquela.
3. ¿Es usted desconfiado?
4. Si estando en un restaurante con su esposa o sus hijos, les molestara el humo de un puro de un señor de la mesa de al lado, ¿qué haría? ¿Le pediría que lo apagase? ¿Y si le contesta que se aguante?
5. Si fuese por la autopista a más velocidad de la permitida porque llevase a su esposa a un hospital y un policía le indicase que se detuviese, ¿qué haría? Y si le contesta que "ya ha oído esa excusa muchas veces", "haga el favor de enseñarme sus papeles", ¿qué haría?
6. A mí no me parece bien esta solución que usted da.

(continuación)

Código \_\_\_\_\_ Paciente \_\_\_\_\_ Tipología: A1, A2, X, B

Evaluador \_\_\_\_\_ Total: \_\_\_\_\_

CONTENIDOS	URGENCIA	HOSTILIDAD
1. Su mujer le recomienda "más calma"	0	3
2. Se cree enérgico y/o ambicioso	0 1 2 3	
3. Come y anda rápido y no hace sobremesa	0 1 2 3	
4. Le irrita esperar en restaurante, cine, colas		0 1 2 3
5. Piensa en otra cosa mientras le hablan	0	3
6. No "fantasea" (porque es perder el tiempo, etc.)	0	3
7. Tiende a cronometrar... (se puntúa en ítem 5)		
8. Hace dos cosas a la vez	0 1 2 3	
9. Emplea cifras o porcentajes como metáforas	0	3
10. Uso de palabras consideradas "tacos" o "insultos"		0 3

**CONDUCTA MOTORA** (de "profesión" a "aspectos que han quedado ya atrás"), **MIRAR**, y puntuar **IMPACIENCIA**):

11. Gestos de énfasis (para reforzar la respuesta)	0 1 2 3
12. Gestos repetitivos de manos, piernas (golpeteo)	0 1 2 3
13. Movimientos o cambios de postura rápidos y bruscos	0 3
14. Levantar cejas	0 1 2 3
15. Movimiento de cabeceo	0 1 2 3
16. Parpadeo rápido	0 1 2 3
17. Suspiro expiratorio	0 1 2 3
18. Chasquido de lengua	0 1 2 3
19. Postura de alerta (sentado al borde de la silla)	0 3
20. Expresión facial de alerta	0 2 3

**ESTILO DE VOZ** (de "días de la semana" a "ir de compras con la esposa", **ESCUCHAR** y puntuar **estilo de voz**):

21. Usa expresiones como "sí, sí", "ya, ya", "uh-huh" para apresurar al entrevistador	0 1 2 3
22. Interrumpe (contesta mientras le hablan)	0 1 2 3
23. Habla rápido, con cambios de ritmo y/o se come el final de las palabras, latencia muy corta	0 2 3
24. Inspiración audible y brusca antes de contestar	0 1 2 3
25. Sonrisa provocadora, burlona, hostil (ladeada)	0 2 3
26. Voz desagradable, explosiva, brusca, cortante, alta	0 3

(continuación)

**CONDUCTAS/ACTITUDES****COMPETITIVAS/HOSTILES** (de "confianza en los médicos" a "reacciones al seguir a un coche lento").

27. Respuestas de desacuerdo, desafío, discusión o menosprecio o intento de control de la entrevista	0	2	3
28. Generalizaciones agresivas (mujeres, médicos, gente)	0		3
29. Desconfianza, juicios peyorativos	0		3
30. Competición con niños	0	2	
31. Competición con adultos	0		3
32. Agresividad persistente al recordar hechos pasados	0		3

**CONDUCTA MOTORA** (de "cosas que le irritan" hasta el final, **MIRAR** puntuar signos psicomotores de hostilidad)

33. Expresión facial hostil (de dureza o amenaza)	0	2	3
34. Gestos crispados (puño cerrado, entrelaza dedos presionando)	0	1	2 3
35. Movimientos bucales ( $\pm$ tic); protrusión de labios/mostrar dientes	0	1	2 3

**INDICADORES FISIOLÓGICOS**

36. Pigmentación periorbitaria	0		3
37. Transpira en frente y labio superior	0		3

### APENDICE C. Inventario de Actividad de Jenkins, JAS.

---

Apellidos	Nombre	Edad	Sexo
-----------	--------	------	------

---

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.**

---

1. ¿Le cuesta trabajo encontrar un rato libre para ir a la peluquería (barbería) a arreglarse el pelo?
  - A  no, nunca.
  - B  sí, a veces.
  - C  sí, casi siempre.
  
2. ¿Con qué frecuencia su trabajo le obliga a ser muy activo?
  - A  con menor frecuencia que la mayoría de la gente.
  - B  con la misma frecuencia que a la mayoría de la gente.
  - C  más a menudo que a la mayoría de la gente.
  
3. ¿Cuál de las siguientes situaciones es más corriente en su vida cotidiana?
  - A  problemas que exigen una solución inmediata.
  - B  desafíos o pruebas a los que debo hacer frente.
  - C  mi vida cotidiana es rutinaria y fácilmente previsible.
  - D  no tengo suficientes cosas en las que interesarme u ocuparme.
  
4. 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 suele usted encontrarse con este tipo de molestias o inconvenientes, ya sean pequeños o grandes?

(continuación)

- A  varias veces al día.
  - B  una vez al día.
  - C  algunas veces a la semana.
  - D  una vez a la semana.
  - E  una vez al mes o menos.
5. Cuando usted se encuentra bajo presiones o en tensión, ¿qué acostumbra hacer?
- A  hago algo para solucionarlo inmediatamente.
  - B  pienso cuidadosamente antes de actuar.
6. ¿Come usted con rapidez?
- A  generalmente, soy el primero en terminar.
  - B  como un poco más rápido que los demás.
  - C  como a la misma velocidad que la mayoría de la gente.
  - D  como más despacio que la mayoría de la gente.
7. ¿Le han dicho en alguna ocasión, su cónyuge o algún amigo, que usted come demasiado rápido?
- A  sí, a menudo.
  - B  sí, una o dos veces.
  - C  no, nunca.
8. ¿Con qué frecuencia suele usted hacer más de una 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?

(continuación)

- 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 algún 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.
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?

(continuación)

- 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 un 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?

(continuación)

- 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?

(continuación)

- 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 periodo tan largo como éste.

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.

(continuación)

35. En los últimos tres años, ¿se ha tomado menos de dos días de vacaciones de las que le corresponden 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 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?

(continuación)

- 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.

(continuación)

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 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.

(continuación)

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 fórum, 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.

**APENDICE D. Escala Tipo A de Framingham, FTAS.**

I. A continuación le presentamos una lista de diversos rasgos o cualidades. Lo que Ud. tiene que hacer es señalar para cada pregunta si el rasgo en cuestión le describe: muy bien, bastante bien, algo o en absoluto.

	no, en absoluto	algo	bastante bien	muy bien
1. Normalmente se siente presionado por el tiempo.	( )	( )	( )	( )
2. Es impulsivo y competitivo.	( )	( )	( )	( )
3. Tiene una fuerte necesidad de sobresalir (ser el mejor) en la mayoría de las cosas.	( )	( )	( )	( )
4. Es mandón o dominante.	( )	( )	( )	( )
5. Come muy rápido.	( )	( )	( )	( )

II. Ahora queremos que nos indique cómo se ha sentido Ud., por lo general, al finalizar un día normal en su trabajo académico o laborar (conteste SI o NO).

	SI	NO
6. ¿Se ha sentido muy presionado por el tiempo (reloj)?	( )	( )
7. ¿Le ha sido difícil desconectarse de su trabajo de manera que ha permanecido pensando sobre él después de finalizar las horas asignadas al mismo?	( )	( )
8. ¿Le ha llevado con frecuencia su trabajo (académico o profesional) al límite de su energía y capacidad?	( )	( )
9. ¿Se ha sentido, a menudo, inseguro, incómodo o insatisfecho en el modo con que está haciendo su trabajo?	( )	( )

Finalmente,

10. ¿Se siente molesto cuando tiene que esperar algo o alguien?	( )	( )
---	-----	-----

## **APENDICE E. Instrumentos utilizados en la investigación.**

Los reactivos de los cuestionarios están agrupados por constructo.

### **Cuestionario 1.**

#### **Patrón de conducta Tipo A.**

##### **Competitividad.**

1. Me esfuerzo más cuando compito con otros.
2. Yo me considero una persona competitiva. \*
3. Me gusta participar en situaciones en las que haya que competir con otros.
4. Cuando trabajo o juego trato de hacerlo mejor que los demás. \*
5. En los juegos me interesa más ganar que divertirme.
6. A menudo trato de superar a otros.
7. Yo trato de evitar competir con otros.
8. No me gusta competir con otros.
9. No me gustan los juegos en los que el ganador se lleva todo.

##### **Impaciencia.**

1. Yo hago las cosas rápidamente.
2. Con frecuencia interrumpo a otros cuando estoy conversando con ellos.
3. Cuando tengo que esperar a otros me impaciento. \*
4. No puedo estar sentado mucho tiempo. \*

##### **Irritabilidad.**

1. Me irrito fácilmente. \*
2. Me gusta discutir. \*
3. Con frecuencia me veo envuelto en pleitos o líos.
4. Yo trato de evitar las discusiones.
5. En general yo trato de llevarme bien con el grupo evitando conflictos.
6. Yo soy bueno para participar en debates y discusiones.

##### **Liderazgo.**

1. Cuando participo en un grupo los demás tienden a verme como líder.
2. Me agrada organizar y dirigir grupos.
3. Me agradaría llegar a ser jefe o director de un área relacionada con mi profesión.
4. Yo siento que tengo habilidades para dirigir grupos.

(continuación)

### **Responsabilidad.**

1. Yo me considero más responsable que mis compañeros en general. \*
2. Cuando acepto una responsabilidad no escatimo esfuerzos para cumplirla.
3. A veces pienso que me extralimito en el cumplimiento de mis responsabilidades.
4. Cuando trabajo en equipo acabo haciendo el trabajo de aquellos que fallan o no cumplen con su parte.
5. Yo tomo las cosas más seriamente que los demás. \*
6. Mis amigos me consideran muy activo. \*

*\* Reactivos tomados del Cuestionario AFMS (Type A behavior for the Finnish Multicenter Study), elaborado por Keltikangas-Järvinen y Rääkkönen, 1990.*

### **Cuestionario 2.**

#### **Autoconcepto.**

1. Yo me siento seguro de mí mismo.
2. Yo soy agradable para la mayoría de la gente.
3. Me cuesta trabajo hablar ante un grupo.
4. Alguien siempre tiene que decirme lo que tengo que hacer.
5. A menudo me preocupo por las cosas que hago.
6. Soy popular entre mis compañeros.
7. Mis padres esperan mucho de mí.
8. En muchas ocasiones he pensado irme de mi casa.
9. A menudo me siento avergonzado de mí mismo.
10. Mis padres me comprenden.
11. Generalmente siento que mis padres me presionan.
12. Mis padres y yo disfrutamos juntos.
13. La mayoría de la gente es más agradable que yo.
14. Los demás la pasan bien en mi compañía.

#### **Lucha por el logro.**

1. Generalmente me fijo metas altas en mis actividades y logro alcanzarlas.
2. Una vez que he comenzado a hacer algo no me doy por vencido hasta que tengo éxito.
3. Soy cumplido en las tareas que se me asignan.
4. Me gusta hacer las cosas lo mejor posible.

(continuación)

5. No estoy tranquilo hasta que mi trabajo queda bien hecho.
6. Cuando tengo que hacer algo difícil lo pospongo lo más posible.
7. Con frecuencia interrumpo o suspendo la realización de tareas difíciles.
8. Me agrada realizar tareas que signifiquen un reto para mí.
9. Me intimidan las metas difíciles.
10. Creo que me falta iniciativa para realizar las actividades y planes donde pueda desarrollar mis capacidades y habilidades.
11. Cuando se me dificulta una tarea insisto hasta dominarla.
12. Cuando puedo escoger entre varias actividades prefiero hacer aquellas con las que estoy más familiarizado.
13. Me gusta hacer planes para el futuro.
14. En mis estudios yo trato de hacerlo cada vez mejor.
15. Me gusta ser el responsable de grupos de trabajo.

#### **Estilo de confrontación.**

1. A veces uno tiene que dañar a otras personas para lograr lo que quiere.
2. A veces uno tiene que hacer pequeñas trampas para lograr lo que desea.
3. Para evitar conflictos con otros uno debe aparentar que está de acuerdo con ellos.
4. Uno debe guardarse sus opiniones cuando son contrarias a las de los demás.
5. Uno debe utilizar todos los medios a su alcance para lograr lo que desea.
6. Uno debe guardar celosamente la información que tenga sobre alguna tarea o trabajo para utilizarla en su propio beneficio.
7. La ayuda que le damos a otras personas en el trabajo casi nunca es correspondida por ellas.
8. Uno debe tratar de hacer las cosas por sí solo aunque el éxito no esté garantizado que compartirlo con otras personas.
9. Es muy raro lograr el éxito y reconocimiento de los demás a base de puro trabajo.
10. La vida se ha hecho tan difícil que cada quien debe ver por sus propios intereses.
11. La vida se ha hecho tan difícil que uno tiene que luchar contra otros para salir adelante.
12. En muchas ocasiones es necesario "darle por su lado" a otros para que las cosas nos salgan bien.
13. Uno debe aguantar los abusos de otros cuando de ellos depende nuestro bienestar.