



Revista Latinoamericana de Psicología
Fundación Universitaria Konrad Lorenz
revistalatinomaericana@fukl.edu
ISSN (Versión impresa): 0120-0534
COLOMBIA

2006

M. Pilar Berrios Martos / J. Miguel A. García Martínez
EFECTO DE LA CONGRUENCIA ENTRE EL PATRÓN DE CONDUCTA TIPO A Y EL
TIPO DE TAREA EN EL RENDIMIENTO Y LA SATISFACCIÓN
Revista Latinoamericana de Psicología, año/vol. 38, número 002
Fundación Universitaria Konrad Lorenz
Bogotá, Colombia
pp. 271-284

Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal

Universidad Autónoma del Estado de México

<http://redalyc.uaemex.mx>



EFFECTO DE LA CONGRUENCIA ENTRE EL PATRÓN DE CONDUCTA TIPO A Y EL TIPO DE TAREA EN EL RENDIMIENTO Y LA SATISFACCIÓN

M. PILAR BERRIOS-MARTOS¹
Universidad de Jaén, España

Y

J. MIGUEL A. GARCÍA-MARTÍNEZ
Universidad de Granada, España

ABSTRACT

This paper is an experimental study whose basic aim is to check whether the congruence between personality characteristics and task characteristics has positive effects for performance and satisfaction in individuals. The results reveal that Type A Behaviour Pattern individuals get better results in cases of adjustment or congruence than in cases of disadjustment or incongruence, whereas the performance of Type B Behaviour Pattern individuals is not related to the adjustment or disadjustment between personal needs / aims and the task's demands. In addition, we have found that Type A Behaviour Pattern persons also have greater levels of satisfaction in cases of congruence than in cases of incongruence. However, Type B Behaviour Pattern persons show the same level of satisfaction in both cases.

Key words: congruence, adjustment, fit, Type A Behaviour Pattern, type of task, performance, satisfaction, experimental study.

RESUMEN

El presente trabajo es un estudio experimental cuyo objetivo es comprobar si la congruencia entre las características del individuo y las características de la tarea tiene consecuencias positivas para el rendimiento y la satisfacción. Los resultados obtenidos ponen de manifiesto

continúa

¹ Correspondencia: M. PILAR BERRIOS MARTOS, Departamento de Psicología de la Universidad de Jaén. *Campus* "Las Lagunillas" s/n. Jaén, España. *E-mail:* pberrios@ujaen.es

que los individuos con patrón de conducta tipo A obtienen mejores resultados en los casos de ajuste o congruencia que en los casos de desajuste o incongruencia, mientras que el rendimiento de las personas con patrón de conducta tipo B no está relacionado con el ajuste/desajuste entre sus necesidades-metas personales y las demandas de la tarea. Además, las personas con patrón de conducta tipo A también presentan mayores niveles de satisfacción en los casos de congruencia que en los casos de incongruencia. Sin embargo, las personas con patrón de conducta tipo B presentan los mismos niveles de satisfacción en ambos casos.

Palabras clave: congruencia o ajuste, patrón de conducta tipo A, tipo de tarea, rendimiento, satisfacción, estudio experimental.

INTRODUCCIÓN

Los investigadores que han estudiado la relación persona-ambiente en las organizaciones consideran que el comportamiento en el trabajo depende, en gran medida, del ajuste entre las características del individuo y las características del puesto.

Los resultados obtenidos en esta línea de investigación ponen de manifiesto que, en general, los trabajadores ajustados alcanzan un rendimiento superior al de los desajustados (Dawis y Lofquist, 1984; Fritzsche, Powell & Hoffeman, 1999). Por otra parte, también se han realizado otros estudios que analizan el efecto de la congruencia en la satisfacción laboral, y en este sentido los datos son contradictorios, ya que aunque en muchas ocasiones se encuentra una relación positiva entre congruencia y satisfacción en el trabajo (Sun, 1998; Meir & Tzadok, 2000), en otras, esta relación no ha aparecido (Kalliath, Blueorn & Strube, 1999). Esta disparidad de resultados puede deberse, entre otras cosas, a problemas en la medida cuando se evalúan el ambiente, la congruencia o ajuste persona-ambiente y la satisfacción en el trabajo.

Ivancevich y Matteson (1984) plantean la necesidad de definir el ambiente laboral de forma objetiva para poder realizar comparaciones entre sujetos, pero a su vez reconocen que a la hora de definir dicho ambiente no sólo hay que tener en cuenta las personas, hechos, normas,

procesos, que están presentes en él, sino que también es necesario considerar las relaciones que se dan entre estos componentes, con lo cual ya no hablamos de ambiente objetivo, sino de ambiente subjetivo. Así que, puesto que no se puede dar una definición única de ambiente laboral ya que ello va a depender de la interpretación que haga el individuo del mismo, y dicha interpretación a su vez depende de las características personales del perceptor, el modelo que estos autores proponen se centra en un caso muy concreto de interacción persona-ambiente: el de los individuos con patrón de conducta tipo A (PCTA).

El patrón de conducta tipo A se define como un complejo acción-emoción que puede observarse en cualquier persona comprometida en una lucha relativamente crónica por lograr un número de cosas usualmente ilimitadas de su ambiente en el menor tiempo posible, y/o contra los esfuerzos opuestos de otras personas o cosas de su mismo ambiente (Friedman & Rosenman, 1974). De acuerdo con Bermúdez, Sánchez-Elvira y Pérez (1988), este estilo de comportamiento se caracteriza por las siguientes manifestaciones: competitividad, impaciencia, hostilidad, elevada necesidad de logro, lenguaje explosivo, tensión muscular y sentimiento de estar sometido a presión temporal y exigencias de fuerte responsabilidad. En cuanto a las diferencias individuales, la mayoría de los autores considera que el PCTA es cuantificable y se puede medir, por tanto se puede representar en

un continuo con un polo tipo A y otro tipo B a lo largo del cual se situarían las personas de acuerdo con el comportamiento que manifiesten. De esta forma, el PCTB queda definido por la ausencia relativa de las características que definen el PCTA.

El estilo de comportamiento tipo A ha sido estudiado desde diferentes perspectivas y en diferentes poblaciones. Desde una perspectiva psicofisiológica ha sido analizado como factor de riesgo coronario (Eagleston, Stanford & Rosenman, 1988; Yanbing, Sihuan & Li, 2004), también se ha estudiado su relación con variables sociodemográficas como la edad, el sexo y nivel de estudios en diferentes colectivos, como

por ejemplo estudiantes y empleados (Berrios, García & Monteoliva, 1994a, 1994b, 1997; León & Sirlopu, 1996; Romero & León, 1989; Solís-Cámara, Randeles & Covarrubias, 2003), y desde una perspectiva psicosocial se ha analizado en diferentes culturas y naciones (Glazer, Stetz e Izso, 2004).

Pues bien, el modelo de Ivancevich y Matteson (1984) postula que, en función del tipo de interacción que surja de la combinación tipo de personalidad-tipo de ambiente, los resultados para el individuo y para la organización serán más o menos positivos. En el caso que nos ocupa, tal y como puede observarse en la Tabla 1, pueden darse cuatro interacciones.

TABLA 1

Modelo de ajuste de Ivancevich y Matteson (1984).

		PATRÓN DE CONDUCTA	
		TIPO A	TIPO B
AMBIENTE DE TRABAJO	TIPO A	A-A (Congruencia)	A-B (Incongruencia)
	TIPO B	B-A (Incongruencia)	B-B (Congruencia)

En la dimensión patrón de conducta aparecen dos categorías: PCTA y PCTB, al igual que en la dimensión tipo de ambiente: ambiente de trabajo tipo A y ambiente de trabajo tipo B. El ambiente tipo A viene definido por la controlabilidad, presión de tiempo y el desafío o reto; y el ambiente tipo B se caracteriza por la ausencia relativa de estas características.

En los casos de congruencia se observarán niveles altos de satisfacción laboral, mejor rendimiento y bienestar general, mientras que en los casos de incongruencia aparecerán problemas de estrés, insatisfacción y deterioro del rendimiento. No obstante, hay que tener en cuenta el exceso de similitud, ya que un ambiente totalmente incontrolable o excesivamente monótono

y rutinario sería desadaptativo para los sujetos tipo B y un ambiente excesivamente desafiante también sería desadaptativo para los tipo A. Los resultados obtenidos por estos autores ponen de manifiesto que, de las cuatro condiciones establecidas (A-A, A-B, B-B y B-A), las personas tipo A en ambientes de trabajo tipo A (condición A-A), son las que rinden más, están más satisfechas e informan de más síntomas negativos de salud (Ivancevich & Matteson, 1984; Matteson e Ivancevich, 1982).

Por otra parte, en otros estudios también se ha encontrado que el rendimiento de los individuos tipo A se ve afectado por las características de la tarea (contenido, instrucciones para su realización) (Faunce, Mapledoram & Job, 2004;

Pérez-García, Sanjuan, Bermúdez & Sánchez-Elvira, 2002)

A la vista de estos resultados, y partiendo del modelo de Ivancevich y Matteson (1984), el presente trabajo tiene como principal objetivo comprobar si se cumplen las predicciones del modelo, analizando las consecuencias que tiene la congruencia-incongruencia entre el PCTA y el tipo de tarea en el rendimiento y satisfacción de los individuos. Este estudio se ha realizado en el laboratorio para solventar, en la medida de lo posible, los problemas metodológicos que presentan muchas de las investigaciones que abordan la interacción persona-ambiente. En relación con esto, debemos considerar varias cuestiones: primero, resulta complicado medir el ambiente porque es difícil definirlo operativamente y con claridad. Esto no es extraño ya que este concepto es amplio y complejo. A esta dificultad inicial, hay que añadir el hecho de que gran parte de las investigaciones sobre la congruencia miden el ambiente en contextos organizacionales basándose exclusivamente en las percepciones que tienen los empleados, o utilizando clasificaciones del mismo que no son compartidas por todos los autores. Segundo, debemos pensar que para analizar adecuadamente los efectos de la congruencia, también es necesario especificar el tipo de ajuste (ajuste entre las necesidades del individuo y los recursos de la organización, o ajuste entre las habilidades del individuo y las demandas del puesto; ajuste objetivo o ajuste subjetivo), pues, aunque están relacionados, cada tipo activa procesos y consecuencias diferentes (Lauver & Kristof-Brown, 2001; Cable & DeRue, 2002; Verquer, Beehr & Wagner, 2003). Estas cuestiones nos llevan a abordar la congruencia de una forma diferente a la que viene siendo habitual, centrándonos en el ajuste objetivo entre las necesidades/objetivos del individuo y las características de la tarea. Todo ello con el fin de comprobar: si en los casos de congruencia el rendimiento es significativamente diferente al obtenido en los casos de incongruencia, si en los casos de congruencia el nivel de satisfacción

con la tarea es significativamente diferente al de los casos de incongruencia, y si la congruencia/incongruencia afecta de forma diferente a los sujetos tipo A comparados con los tipo B.

Los resultados obtenidos en esta línea de investigación y las predicciones del modelo de Ivancevich y Matteson (1984) nos llevan a plantear las siguientes hipótesis:

1. En los casos de congruencia, el rendimiento de los individuos será mayor que en los casos de incongruencia:

1.1 Los sujetos tipo A obtendrán mayor rendimiento en la tarea tipo A que en la tipo B.

1.2 Los sujetos tipo B obtendrán mayor rendimiento en la tarea tipo B que en la tipo A.

2. Debido a la elevada necesidad de control de los individuos tipo A, se espera que en los casos de incongruencia el rendimiento de los sujetos tipo A sea menor que el de los tipo B.

3. Debido a la elevada motivación de logro, competitividad y orientación al éxito de los individuos tipo A, se espera que en los casos de congruencia el rendimiento de estos sujetos sea mayor que el de los tipo B.

4. En los casos de congruencia, la satisfacción con la tarea será mayor que en los casos de incongruencia:

4.1 Los sujetos tipo A estarán más satisfechos con la tarea tipo A que con la tipo B.

4.2 Los sujetos tipo B estarán más satisfechos con la tarea tipo B que con la tipo A.

5. Debido a la elevada motivación de logro de los individuos tipo A, se espera que en los casos de incongruencia la satisfacción con la tarea de estos sujetos sea menor que la de los tipo B

MÉTODO

Participantes

Para la realización del estudio se partió de una muestra inicial de 448 universitarios, de los cuales 98 eran hombres y 350 mujeres, que realizaron un test de inteligencia general (D-70), y un cuestionario de personalidad (JASE-H). La investigación se inició con la evaluación de la inteligencia y del estilo de personalidad en esta muestra más amplia por dos razones: 1) poder controlar el posible efecto de la inteligencia en la resolución de las tareas de la segunda fase del estudio; 2) poder trabajar con dos estilos de personalidad diferentes y bien definidos: PCTA y PCTB, lo que se consiguió seleccionando a los participantes cuyas puntuaciones quedaban una desviación típica por encima y por debajo de la media. De esta forma obtuvimos que de los 448 participantes, 57 eran los más tipo A y otros 57 los más tipo B. Por tanto, la muestra definitiva quedó constituida por 114 universitarios de los cuales 24 eran hombres y 90 mujeres con edades comprendidas entre los 18 y 24 años, que cursaban estudios de Psicología, Relaciones Laborales, Magisterio o Enfermería en la Universidad de Jaén, España. En esta muestra se distinguían dos grupos: uno formado por 57 personas con PCTA y otro formado por 57 personas con PCTB.

Variables

Patrón de conducta tipo A (PCTA)

“Las personas con PCTA son individuos con un elevado deseo competitivo de logro y reconocimiento, junto con una tendencia hacia la hostilidad y la agresión y una sensación de extrema urgencia del tiempo e impaciencia. El individuo tipo A ve objetivos y retos que superar en todas partes, quiere ganar todos los ‘juegos’ de la vida, habla deprisa, actúa rápido, interrumpe y manifiesta gestos de impaciencia cuando se enfrenta a individuos más lentos, no soporta hacer cola, está interesado sólo superficialmente

en los aspectos estéticos de la vida y tiende a medir el éxito en función de los beneficios materiales y la cantidad, en vez de la calidad, de los objetivos conseguidos” (Evans, 1995, p. 184). Como se ha comentado con anterioridad, el PCTA se define como un complejo acción-emoción cuyas principales características son: competitividad, impaciencia, hostilidad, elevada necesidad de logro, lenguaje explosivo, tensión muscular y sentimiento de estar sometido a presión temporal y exigencias de fuerte responsabilidad (Bermúdez, Sánchez-Elvira & Pérez, 1988). Esta variable ha sido manipulada seleccionando a los participantes que presentaban puntuaciones extremas en la Escala de Actividad de Jenkins para estudiantes-Forma H (JASE-H), que es la más utilizada en muestras de habla hispana.

Tipo de tarea

Considerando que una situación es un conjunto de estímulos organizados que influyen en el comportamiento (Yela, 1996), y partiendo del modelo de Ivancevich y Matteson (1984), se manipularon las características de la situación que debían afrontar los participantes, creando dos tareas, una tipo A y otra tipo B, que eran presentadas por ordenador. Para crear una situación tipo A se diseñó una tarea controlable para el sujeto (había contingencia respuesta-consecuencias. Se le informaba acerca de sus aciertos y sus errores reales), con un nivel de desafío o reto medio-alto (en los primeros ejercicios se trabajaba con 6 atributos diferentes que se combinaban al azar. Posteriormente se complicaba la tarea y se trabajaba con 8 atributos diferentes que también se combinaban al azar a lo largo de los ensayos) y con presión de tiempo (con tiempo límite para realizar la tarea). Los sujetos debían aprender a lo largo de 10 ensayos el valor correcto predeterminado por el experimentador (que podía ser: A, T, a, t, círculo, cuadrado, señal arriba o señal abajo), y manifestar su respuesta de elección al final de cada bloque. En la Figura 1 aparecen dos ejemplos de los ejercicios presentados en la tarea tipo A.

La tarea tipo B también consistía en una serie de ejercicios de discriminación organizados en cuatro bloques con diez ensayos cada uno. Del mismo modo que en la tarea tipo A, los sujetos debían aprender en 10 ensayos y elegir el valor correcto al final de cada bloque. En este caso, se diseñó una tarea sobre la que el sujeto tenía menos control (no había contingencia respuesta-consecuencias en todos los casos. En los dos primeros bloques se seleccionaron al azar cuatro de los diez ejercicios: el 4, 6, 7 y 9;

en ellos se les daba un feedback falso sobre sus aciertos y errores), con un nivel de desafío medio-bajo (se trabajaba con 6 atributos diferentes) y sin presión de tiempo (disponían del tiempo que necesitaran para realizar la tarea). Todos los ejercicios de la tarea tipo B eran como los del primer ejemplo de la Figura 1, teniendo en cuenta que, al igual que en la tarea tipo A, la combinación de atributos en cada ejercicio (A, T, a, t, círculo y cuadrado) se distribuía al azar.

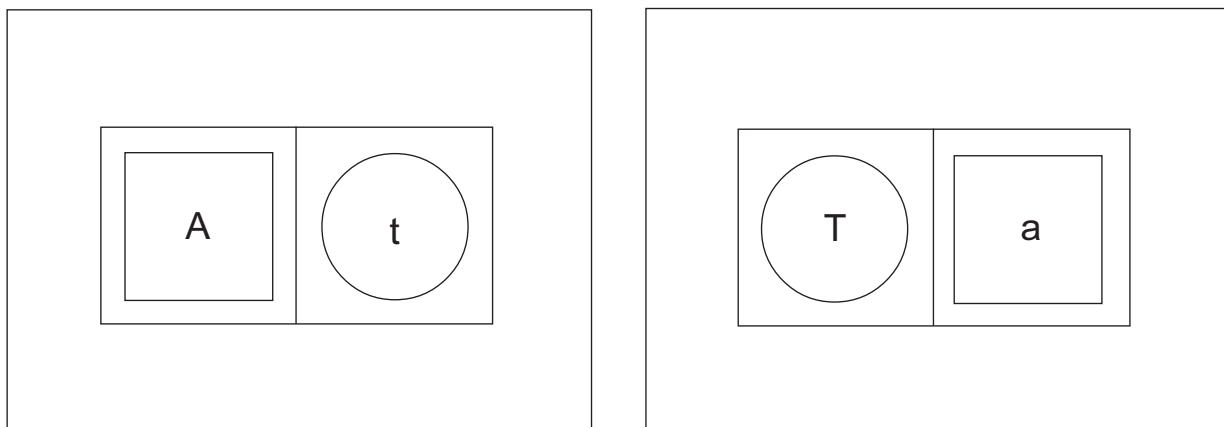


Figura 1. Ejemplo del tipo de ejercicios presentados en la tarea tipo A y en la tipo B

Rendimiento

En términos generales, se puede considerar que el rendimiento es la relación que existe entre los resultados obtenidos en una determinada tarea y los medios utilizados para realizarla. Para evaluarlo se pueden utilizar criterios de cantidad o calidad. En nuestro caso, como todos los individuos tenían que realizar el mismo número de ejercicios, hemos utilizado un criterio de calidad. Así, la definición operativa del rendimiento sería: número de aciertos conseguidos en la tarea tipo A (con presión de tiempo) o en la tarea tipo B (sin presión de tiempo).

Satisfacción con la tarea

El concepto de satisfacción varía dependiendo del autor que estudiemos. Una de las defi-

niciones más aceptadas es la de Locke (1976). Según este autor, la satisfacción es un estado emocional placentero resultado de la percepción de que determinadas actividades hacen posible la consecución de valores importantes para el sujeto, en la medida en que éstos son congruentes con sus necesidades. Por tanto, desde esta misma línea, podemos definir la satisfacción con la tarea como un estado emocional placentero que resulta de la percepción que tiene el individuo de que con dicha tarea (A ó B) ha podido cubrir sus necesidades o conseguir sus objetivos.

Instrumentos

Escala de Actividad de Jenkins para estudiantes-Forma H (JASE-H)

Esta escala, utilizada para medir el PCTA, ha sido adaptada por Bermúdez, Sánchez-Elvira y

Pérez (1991) a partir de la Escala de Actividad de Jenkins en su versión T (Krantz, Glass & Snyder, 1974), y consta de 3 subescalas: Impaciencia-Hostilidad, Competitividad y Sobrecarga Laboral.

1. Impaciencia-Hostilidad: Los individuos con puntuaciones altas en este factor se definen como personas con una gran urgencia temporal y características hostiles o agresivas, sobre todo, cuando se obstaculiza el ritmo normal de sus actividades.

2. Competitividad: Las personas con puntuaciones altas en este factor se caracterizan por ser luchadoras, dominantes, con elevada ambición, y suelen destacar en las actividades que emprenden, que suelen ser numerosas.

3. Sobrecarga Laboral: Las personas que puntúan alto en este factor se caracterizan por una elevada implicación laboral, siempre están ocupadas por cuestiones referidas al trabajo y realizan más de una actividad al mismo tiempo.

En total el cuestionario está constituido por 32 ítems, cada uno de los cuales contiene un formato de respuesta tipo Likert de seis puntos, de manera que el sujeto debe elegir el valor que indique el grado en que el contenido del ítem le es aplicable. El valor uno significa que no le es nada aplicable y el seis que le es totalmente aplicable. El JASE-H permite tanto una medida global del PCTA, que se obtiene sumando las puntuaciones obtenidas en cada uno de los ítems, como una medida específica de cada uno de los componentes que lo constituyen. En relación con las propiedades psicométricas de este instrumento, es importante recordar que las correlaciones entre las distintas subescalas son significativas y que las correlaciones entre cada una de ellas y la escala total también son altas. Además, el JASE-H presenta una elevada consistencia interna (coeficiente alpha de 0,85 para la escala total, y 0,81 para el factor Impaciencia-Hostilidad, 0,82 para Competitividad y 0,70 para Sobrecarga Laboral) y una elevada estabilidad temporal tanto para la escala completa

(0,68) como para cada una de las subescalas anteriores (0,61, 0,76 y 0,70 respectivamente).

Dominó D-70

Esta prueba mide la inteligencia general, evaluando las funciones de abstracción y comprensión de relaciones. Se ha utilizado la adaptación realizada por de la Cruz, Cordero, Seisdedos y González (1971). Dicho test está formado por 44 ítems, en cada uno de los cuales se presentan varias fichas de dominó ordenadas según una regla que el sujeto debe descubrir para poder continuar la serie. Los ítems están ordenados según su nivel de dificultad, y el conocimiento del juego del dominó no influye en los resultados. La puntuación final se obtiene sumando el número de aciertos. Por tanto, la puntuación máxima es de 44 puntos.

En cuanto a las características psicométricas de la prueba, cabe destacar que, según el método de las dos mitades, presenta una fiabilidad de 0,82 y un índice de validez de 0,47 al correlacionarla con el PMA (Primary Mental Abilitéis), y de 0,62 al correlacionarla con el B-53 (Test de inteligencia no verbal de Bonnardel).

Evaluación del rendimiento

El rendimiento se ha medido contando el número de aciertos en la tarea realizada por el sujeto (A o B, según el caso). Ambas tareas constaban de 40 ejercicios, pero en la tipo B sólo se han contabilizado el número de aciertos en los 20 últimos, ya que los 20 primeros estaban manipulados con el fin de que los sujetos percibieran que no controlaban la situación. De modo que la puntuación máxima en la tarea tipo A podía ser 40, mientras que en la tipo B podía ser 20. Por esta razón, con el fin de poder hacer comparaciones entre grupos, hemos utilizado el promedio de los ejercicios resueltos correctamente en cada tarea (en la tarea tipo A: n° aciertos/40, y en la tarea tipo B: n° aciertos/20).

Cuestionario de satisfacción

Para evaluar el estado emocional provocado por la situación, una vez realizada la tarea co-

rrespondiente, cada uno de los participantes tenía que contestar la siguiente pregunta: “*Nos interesa saber en qué medida te ha gustado la tarea que has realizado. Para ello, debes leer atentamente la pregunta que encontrarás a continuación y rodear con un círculo el valor que mejor se ajuste a tu opinión.*”

Teniendo en cuenta el nivel de dificultad de la tarea, el tiempo que has tenido para resolverla, y la corrección que ha hecho el ordenador de tus respuestas, ¿Te sientes satisfecho con la tarea que acabas de realizar?”.

Las respuestas se recogían en un formato tipo Likert de 6 puntos en el que el valor 1 significaba que estaba muy insatisfecho, y el 6 que estaba muy satisfecho.

Procedimiento

Todos los participantes recibieron información sobre la investigación en sus respectivas clases. Dicha información fue proporcionada siempre por la misma investigadora, que enfatizaba el carácter voluntario de la participación, y explicaba que se trataba de un estudio sobre el aprendizaje humano.

Se ha aplicado un diseño factorial multivariado 2x2 (entregrupos) con dos niveles para cada factor: Patrón de conducta (2 niveles: tipo A y tipo B) y Tarea (2 niveles: tipo A y tipo B). Una vez evaluado el estilo de personalidad de los participantes, se establecieron dos grupos: individuos con PCTA e individuos con PCTB. Después, fueron asignados al azar a una de las dos tareas. Así, se establecieron cuatro condiciones experimentales: patrón de conducta tipo A en tarea tipo A, patrón de conducta tipo A en tarea tipo B, patrón de conducta tipo B en tarea tipo A y patrón de conducta tipo B en tarea tipo B.

RESULTADOS

Antes de realizar los análisis encaminados a contrastar las hipótesis, para controlar el posible efecto de la inteligencia en el rendimiento, todos

los participantes realizaron el D-70 en la primera fase de la investigación.

Una vez realizados los análisis descriptivos generales que pusieron de manifiesto que no existían diferencias significativas entre los sujetos en la variable inteligencia, se llevaron a cabo los análisis encaminados a contrastar las hipótesis establecidas. En primer lugar, se comprobó que el número de aciertos de los sujetos tipo A en la tarea tipo A era significativamente mayor ($\bar{X}_{\text{tarea A}} = 0,79$) que en la tarea tipo B ($\bar{X}_{\text{tarea B}} = 0,65$) ($p < 0,05$), mientras que el rendimiento de los individuos tipo B era similar en ambos tipos de tareas ($\bar{X}_{\text{tarea A}} = 0,73$ y $\bar{X}_{\text{tarea B}} = 0,76$) ($p < 0,05$). Estos resultados confirman parcialmente la primera hipótesis, ya que las predicciones se cumplen para las personas tipo A pero no para las tipo B.

Para controlar la posible influencia del sexo en el rendimiento, se realizó un análisis de covarianza cuyos resultados indicaron que la relación entre las variables independientes (patrón de conducta y tipo de tarea) y la variable dependiente (rendimiento) ($F_{(1, 107)} = 14,51$; $p < 0,05$) no dependía de la variable interviniente (sexo) ($F_{(1, 107)} = 3,32$; $p = 0,05$).

Por otra parte, también se observó que el número de aciertos de los sujetos con PCTA en la tarea tipo B era significativamente menor ($\bar{X}_{\text{tarea B}} = 0,65$) que el de los sujetos con PCTB en la tarea tipo A ($\bar{X}_{\text{tarea A}} = 0,73$) ($p < 0,05$). Por tanto, se confirma la segunda hipótesis planteada.

Los resultados también pusieron de manifiesto que en los casos de congruencia entre el patrón de conducta y el tipo de tarea no existían diferencias significativas en el número de aciertos. Es decir, el rendimiento de los sujetos tipo A en la tarea tipo A ($\bar{X}_{\text{tarea A}} = 0,79$) era similar al de los tipo B en la tarea tipo B ($\bar{X}_{\text{tarea B}} = 0,76$) ($p = 0,05$). Así que, no se confirma la tercera hipótesis.

Además, se comprobó que los individuos tipo A estaban significativamente más satisfechos con la tarea tipo A ($\bar{X}_{\text{tarea A}} = 4,89$) que con

la tipo B ($\bar{X}_{\text{tarea B}} = 3,81$) ($p < 0,05$). Sin embargo, los sujetos con PCTB mostraban niveles de satisfacción similares en ambos tipos de tarea ($\bar{X}_{\text{tarea A}} = 4,55$ y $\bar{X}_{\text{tarea B}} = 4,57$) ($p = 0,05$). Estos resultados confirman parcialmente la cuarta hipótesis, ya que las predicciones se vuelven a cumplir para los sujetos tipo A pero no para los tipo B. Es importante señalar que en esta ocasión también se realizó un análisis de covarianza con el fin de controlar el posible efecto del sexo en los resultados mencionados. Con dicho análisis se observó que el efecto de la interacción patrón de conducta-tipo de tarea era significativo ($F_{(1, 104)} = 3,23$; $p < 0,05$), y que el sexo no tenía ningún efecto principal ($F_{(1, 104)} = 1,88$; $p = 0,05$).

Por último, hemos encontrado que los individuos con un estilo de comportamiento tipo A que realizaban la tarea tipo B estaban significativamente menos satisfechos con la tarea ($\bar{X}_{\text{tarea B}} = 3,81$) que los sujetos tipo B que realizaban la tarea tipo A ($\bar{X}_{\text{tarea A}} = 4,55$) ($p < 0,05$), con lo cual se confirma la quinta hipótesis.

DISCUSIÓN

Antes de abordar el problema del ajuste persona-ambiente desde un marco teórico que nos permita explicar los resultados que hemos obtenido, consideramos importante recordar que numerosos autores, entre los que destacan Bandura (1987) y Seligman (1991), enfatizan la importancia que tiene la percepción de control para el bienestar personal y para poder afrontar con éxito distintas situaciones, y señalan que en general la falta de control tiene efectos negativos en la conducta de las personas.

En relación con esto hay que tener en cuenta que, si bien desde la teoría de la indefensión aprendida se plantea que la percepción de que no existe contingencia entre las respuestas y sus consecuencias produce déficits cognitivos, motivacionales y emocionales en el individuo, como apuntan Villanova y Peterson (1991), los efectos de la falta de control dependen, entre otras, de variables de personalidad. En este

sentido, se ha comprobado que en individuos con estilo de personalidad tipo A, por ejemplo, la incontrolabilidad evidente afecta negativamente a sus conductas y actitudes, mientras que la incontrolabilidad poco evidente no tiene ningún efecto sobre ellos, ya que su estrategia atencional les permite focalizar su atención en la tarea ignorando cualquier estímulo distractor, pudiendo así lograr sus objetivos (Glass, 1977).

Estos hallazgos nos han llevado a perseguir un doble objetivo. Por un lado, queremos evitar una incontrolabilidad total que resulte desadaptativa para cualquier persona. Por otro lado, queremos conseguir una incontrolabilidad relevante que nos permita comprobar si las consecuencias de esa falta de control en la eficacia de la conducta y el bienestar personal dependen del ajuste que se dé entre el estilo de personalidad del individuo y dicha situación de incontrolabilidad. Para ello, en una de las tareas (la tipo B) hemos realizado, entre otras, la siguiente manipulación: en los dos primeros bloques (formados por 10 ejercicios cada uno), se eligieron al azar 4 ejercicios cuya resolución era independiente de las respuestas voluntarias del sujeto.

Una vez aclarada esta cuestión, estamos en condiciones de analizar las consecuencias que tiene el ajuste en el rendimiento y la satisfacción de los individuos tipo A y tipo B.

Efecto del ajuste/desajuste en el rendimiento

Los resultados obtenidos ponen de manifiesto que los individuos tipo A rinden más en situaciones de congruencia que en situaciones de incongruencia, y que los individuos tipo B tienen un rendimiento similar en ambas situaciones. Por otra parte, cuando existe incongruencia para ambos, el rendimiento de las personas con PCTA es menor que el de las personas con PCTB. Por tanto, la primera hipótesis se cumple parcialmente ya que sólo se confirman los resultados previstos para las personas tipo A pero no para las tipo B, y la segunda hipótesis se confirma totalmente.

A la vista de los resultados podemos decir que se cumple la teoría de la congruencia para los individuos con PCTA pero no para los individuos con PCTB. Respecto a los primeros, coincidiendo con Ivancevich y Matteson (1984), se confirma dicha teoría porque cuando las características de la situación se ajustan a sus características personales (PCTA-tarea tipo A) presentan un rendimiento mayor que cuando no hay ajuste o correspondencia entre ellas (PCTA-tarea tipo B). En este último caso, tal y como postula Glass (1977), las personas tipo A reaccionan según el modelo de la reactancia-indefensión (Wortman & Brhem, 1975), y su comportamiento tiene como consecuencia el deterioro del rendimiento.

Así pues, cuando existe incongruencia, estos individuos perciben la situación como una amenaza para el logro de dos de sus metas más importantes: el control y el éxito personal, y esta percepción les produce reactancia. En estas circunstancias, en las que no tienen todo el control, sino que están expuestos a una incontrolabilidad relevante y no pueden resolver con éxito todas las partes de la tarea, se activan una serie de mecanismos conductuales (hostilidad, impaciencia, competitividad), cognitivos (expectativas de control, atribución interna, motivación de logro) y fisiológicos (incremento de la tasa cardíaca, presión sanguínea, catecolaminas) que tienen como principal objetivo recuperar el control para poder rendir al máximo de sus posibilidades. Pero tras comprobar que esto no es posible, los intentos y el interés por resolver con éxito la tarea desaparecen (indefensión), con lo cual disminuye el rendimiento.

Por otra parte, como decíamos anteriormente, no se confirma la teoría de la congruencia para los sujetos tipo B, ya que de acuerdo con ella estos individuos también deberían haber rendido más en la situación que se ajusta a sus características (tarea tipo B) que en la que no se ajusta (tarea tipo A). Sin embargo, en contra de lo previsto, no disminuye su rendimiento cuando existe incongruencia, sino que presentan un rendimiento similar al de los casos de congruen-

cia. Esto nos lleva a pensar, por un lado, que si bien el control tiene en general resultados positivos para las personas, ciertos individuos (como por ejemplo los tipo B) toleran mejor que otros la ausencia de éste, ya que entre sus principales metas y necesidades no se encuentra la de controlar totalmente la situación. Es posible que la tolerancia a la falta de control, paciencia, el establecimiento de metas razonables (sin ser excesivamente ambiciosas), que como sabemos son propias del PCTB, influyan positivamente en la flexibilidad al desajuste. La flexibilidad, según Dawis y Lofquist (1984), hace referencia al grado de desajuste que una persona es capaz de tolerar. De acuerdo con esta idea, puede que los individuos tipo B tengan un umbral de tolerancia al desajuste más alto que los tipo A. No obstante, este planteamiento no deja de ser una especulación que habría que estudiar con más detenimiento y profundidad. Por otro lado, pensamos que el bajo nivel de aspiraciones y de motivación de logro, y la escasa prisa o impaciencia de los sujetos tipo B comparados con los tipo A no afectan negativamente a su rendimiento, a pesar de ser características individuales incongruentes con la elevada dificultad de la tarea y el tiempo límite para resolverla.

En cuanto a la segunda hipótesis, como hemos visto, se confirman los resultados previstos ya que cuando comparamos el rendimiento de las personas tipo A con el de las tipo B en los casos de incongruencia: PCTA-tarea tipo B y PCTB-tarea tipo A, observamos que los primeros obtienen peores resultados que los segundos. La explicación está en la línea de lo anterior. Como decíamos, los individuos tipo A reaccionan según el modelo de reactancia-indefensión cuando existe incongruencia entre sus metas (entre las que destaca el éxito) y/o necesidades (entre las que destaca el poder controlar la situación) y las exigencias del ambiente, mientras que los tipo B en la tarea tipo A no reaccionan según este modelo a pesar de que las características de la tarea sean incongruentes con sus metas y/o necesidades. En consecuencia los primeros rinden peor que los segundos.

Por último, en lo que al rendimiento se refiere, en la tercera hipótesis planteamos que cuando existiera congruencia tanto para los sujetos tipo A como para los tipo B, el rendimiento de los primeros sería superior al de los segundos. Hicimos este pronóstico basándonos en los estudios de Nyberg, Bohlin, Berlin y Janols (2003) (cuyos resultados indican que en una muestra de escolares el PCTA correlaciona positivamente con el rendimiento y el nivel de motivación en tareas de tiempo de reacción), y de Burnan, Pennebaker y Glass (1975), Grimm y Yarnold (1984), Matthews y cols. (1980), Taylor y cols. (1984), y Keinan y Koren (2002), según los cuales, en general, tanto el rendimiento académico como el rendimiento en el trabajo de los individuos tipo A es superior al de los tipo B. Esta afirmación no es incompatible con una aproximación interaccionista al PCTA, desde la que Glass (1977) sugiere que el rendimiento de los individuos tipo A no va a ser siempre superior al de los tipo B, sino que en determinadas circunstancias los primeros rendirán más que los segundos y en otras ocurrirá lo contrario.

Resumiendo, las consecuencias de la congruencia/incongruencia en el rendimiento de las personas dependen del estilo de comportamiento de éstas ya que mientras los sujetos con PCTB obtienen el mismo rendimiento independientemente del ajuste o desajuste que exista entre sus necesidades y metas personales y las exigencias o demandas del ambiente, los sujetos con PCTA presentan un rendimiento diferente según el grado de ajuste que exista entre sus necesidades y metas personales y las demandas o exigencias del ambiente, obteniendo mejores resultados en los casos de congruencia que en los casos de incongruencia.

Efecto del ajuste/desajuste en la satisfacción

En cuanto a la satisfacción de los individuos, los resultados obtenidos indican, por un lado, que las personas tipo A están más satisfechas con la tarea tipo A que con la tipo B, y las personas tipo B presentan niveles de satisfacción similares en las dos tareas; y por otro, que

cuando existe incongruencia tanto para los sujetos tipo A como para los tipo B, los primeros están más insatisfechos con la tarea que los segundos. Por tanto, la cuarta hipótesis sólo se confirma parcialmente ya que se cumplen los resultados previstos para los individuos con PCTA, pero no para los que presentan un PCTB, mientras que la quinta hipótesis queda totalmente corroborada.

Estos resultados se pueden explicar desde las teorías de la satisfacción laboral que parten del concepto de discrepancia o desajuste (Lofquist & Dawis, 1969; Dawis & Lofquist, 1984; Korman, 1978; Locke, 1984). Según estos autores, cuando mayor sea la distancia entre lo que se quiere conseguir en el trabajo y lo que realmente se consigue, menor será la satisfacción laboral. Teniendo en cuenta que una de las principales metas de los individuos con PCTA es conseguir el éxito en las tareas en las que se ven implicados y que, tal y como hemos comprobado, estas personas alcanzan más éxito en la tarea tipo A (cuyas características cubren sus necesidades y objetivos) que en la tipo B (cuyas características no cubren sus necesidades y objetivos), es lógico que estén más satisfechas en la primera que en la segunda puesto que en este caso lo que quieren conseguir se corresponde con lo que realmente han conseguido: resolver con éxito la tarea. En cambio, en la tarea tipo B no tienen tanto éxito sino que rinden peor, con lo cual la distancia entre lo que quieren conseguir y lo que realmente consiguen es mayor y esto hace que su satisfacción con la tarea sea menor.

En lo que se refiere a la satisfacción de los individuos tipo B en cada una de las tareas, no encontramos diferencias significativas. Siguiendo en la línea de lo anterior, dado que las personas tipo B presentan un rendimiento similar en ambas tareas, y por tanto la distancia entre lo que quieren conseguir y lo que realmente consiguen es la misma en los dos casos, no hay razón para que estén más satisfechas con una tarea que con otra. Además, encontramos que en los casos de incongruencia los individuos tipo A están más insatisfechos que los tipo B. Este

resultado, al igual que los anteriores, también está en consonancia con las teorías de la satisfacción laboral que parten del concepto de discrepancia o desajuste, ya que como sabemos el rendimiento de los sujetos con PCTA en la tarea tipo B es menor que el de los sujetos con PCTB en la tarea tipo A. De modo que la distancia entre lo que el sujeto quiere conseguir (resolver adecuadamente la tarea) y lo que realmente consigue es mayor para los sujetos tipo A que para los tipo B, así que no es sorprendente que los primeros estén menos satisfechos que los segundos.

En resumen, las consecuencias de la congruencia/incongruencia en la satisfacción de los individuos también dependen del estilo de comportamiento que manifiesten. Así, las personas con PCTB presentan niveles de satisfacción similares independientemente del ajuste o desajuste que exista entre sus necesidades y metas personales y las exigencias o demandas ambientales, y las personas con PCTA presentan un nivel de satisfacción diferente según el grado de ajuste que exista entre sus necesidades y metas personales y las exigencias o demandas del ambiente, siendo mayor su satisfacción en los casos de ajuste que en los casos de desajuste. Así que, las predicciones del modelo de Ivancevich y Matteson (1984) se cumplen para los individuos tipo A pero no para los tipo B.

Para terminar, nos queda señalar que las principales implicaciones de los resultados obtenidos son las siguientes: la validación del proceso de selección de personal es especialmente importante para las personas tipo A, ya que si no se logra un ajuste real entre las características de estos individuos y las características del puesto tanto su rendimiento como su satisfacción se deterioran, y estos resultados pueden tener consecuencias negativas tanto para el individuo (estrés, ansiedad, insatisfacción, baja autoestima y reducción de la autoeficacia percibida) como para la organización. Por otra parte, teniendo en cuenta la elevada necesidad de control y la orientación al éxito de estos individuos, parece que es más adecuado que ocupen puestos que les permitan participar en la toma de decisiones y tener un control considerable sobre la situación, esto es puestos directivos, en lugar de puestos en los que haya que seguir instrucciones y recomendaciones del superior sin poder aportar ninguna opinión personal que se tenga en cuenta en la resolución de los problemas que surjan en el trabajo. Por último, el hecho de que ni la incontrolabilidad ni la incongruencia afectan negativamente al rendimiento y satisfacción de los individuos tipo B, hace que resulte más fácil la rotación interna y la recolocación de estas personas.

REFERENCIAS

- Bandura, A. (1987). *Pensamiento y acción. Fundamentos sociales*. Barcelona: Martínez Roca.
- Bermúdez, J., Sánchez-Elvira, A., & Pérez, A. (1988). Medida del Patrón de conducta tipo A en muestras españolas: Datos preliminares. *Jornadas sobre Psicología y Salud*. Madrid, UNED, 18-20 de febrero.
- Bermúdez, J., Sánchez-Elvira, A., & Pérez, A. (1991). Medidas del patrón de conducta tipo A en muestras españolas: datos psicométricos del JAS para estudiantes. *Boletín de Psicología*, 31, 41-77.
- Berrios, M. P., García, J. M. A. & Monteoliva, A. (1994a). Patrón de conducta tipo A: Diferencias relacionadas con el sexo, la edad y el tipo de estudios. *II Jornadas de Psicología y Salud*. Almería, 4-6 de Mayo
- Berrios, M. P., García, J. M. A. & Monteoliva, A. (1994b). Contexto familiar, Patrón de Conducta Tipo A y diferencias en el rendimiento escolar en adolescentes. *I Simposium Internacional de Familia y Desarrollo*. Jaén, 28-30 de Junio.
- Berrios, M. P. & García, J. M. A. (1997). La importancia del trabajo en sujetos con Patrón de Conducta Tipo A. *VI Congreso Nacional de Psicología Social*. San Sebastián, 12-15 de Septiembre.
- Burnan, M. A., Pennebaker, J. W., & Glass, D. C. (1975). Time consciousness, achievement striving and the type A behavior pattern. *Journal of Abnormal Psychology*, 84, 76-79.
- Cable, D. M., & DeRue D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87, 875-884.

- Cruz, de la M. V., Cordero, A., Seisdedos, N., & González, M. (1988). *Dominó 70: D-70. Adaptación española*. TEA Ediciones, SA.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory work adjustment*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Eagleston, J. R., Chesney, M. A. & Rosenman, R. H. (1988). Factores psicosociales de riesgo en las enfermedades coronarias: El patrón de conducta tipo A como ejemplo. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 20, 81-89.
- Evans, P. (1995). Tratamiento cognitivo-conductual del patrón de conducta tipo-A: una revisión crítica. *Psicología Conductual*, 3, 183-194.
- Faunce, G. J., Mapledoram, P. K., & Job R. F. S. (2004). Type A behavior pattern and attentional bias in relation to anger/hostility, achievement, and failure. *Personality and Individual Differences*, 36, 1975-1988.
- Friedman, M., & Rosenman, R. H. (1974). *Type A behavior and your heart*. Nueva York: Knopf.
- Fritzsche, B. A., Powell, A. B. & Hoffman, R. (1999). Person-environment congruence as a predictor of customer service performance. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 59-70.
- Glass, D.C. (1977). Stress, behavior patterns and coronary disease. *American Scientist*, 65, 177-187.
- Glazer, S., Stetz, T. & Izso, L. (2004). Effects of personality on subjective job stress: a cultural analysis. *Personality and Individual Differences*, 37, 645-658.
- Grimm, L., & Yarnold, P. (1984). Performance standards and the type A behavior pattern. *Cognitive Therapy and Research*, 8, 59-66.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1984). A type A-B person-work environment interaction model for examining occupational stress and consequences. *Human Relations*, 37, 491-513.
- Kalliath, T. J., Bluedorn, A. C. & Strube, M. J. (1999). A test of value congruence effects. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 1175-1198.
- Keinan, G. & Koren, M. (2002). Teaming up Type As and Bs: The effects of group composition on performance and satisfaction. *Applied Psychology: An International Review*, 51, 425-445.
- Korman, A. K. (1978). *Psicología de la industria y de las organizaciones*. Madrid: Marova.
- Krantz, D. S., Glass, D. C., & Snyder, M. L. (1974). Helplessness, stress level, and the coronary-prone behavior pattern. *Journal of Experimental Social Psychology*, 10, 284-300.
- Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 454-470.
- León, R. & Sirlopu, D. (1996). Diferencias de género en el patrón de conducta tipo A en un grupo de estudiantes universitarios de Lima metropolitana. *Revista de Psicología*, 14, 183-209.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). Nueva York: John Wiley y Sons.
- Locke, E. A. (1984). Job satisfaction. En M. Gruneberg & T. Wall (Eds.), *Social Psychology and Organizational Behavior*, (pp. 93-117). Nueva York: John Wiley y Sons.
- Lofquist, L. H., & Dawis, R. V. (1969). *Adjustment to work*. Nueva York: Appleton-Century-Crofts.
- Matteson, M. T., & Ivancevich, J. M. (1982). Type A and B behavior patterns and self-reported health symptoms and stress: Examining individual and organizational fit. *Journal of Occupational Medicine*, 24, 585-589.
- Matthews, K. A., Helmreich, R. L., Beane, W. E., & 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.
- Meir, E. I. & Tzadok, N. (2000). The diadic measure of environmental congruence. *Journal of Career Assessment*, 8, 147-158.
- Nyberg, L., Bohlin, G., Berlin, L., & Janols, L. O. (2003). Differentiating type A behaviour and hyperactivity using observed motivation during a reaction time task. *Infant and Child Development*, 12, 145-158.
- Pérez-García, A., Sanjuan, P., Bermúdez, J. & Sánchez-Elvira, A. (2002). Perfiles de personalidad y feedback de tarea: Análisis del rendimiento, la frecuencia cardíaca y las atribuciones causales. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 55, 317-335.
- Romero, C. & León, R. (1989). Conducta tipo A: Un estudio en un grupo de adolescentes en una zona deprivada de Lima (Perú). *Revista Latinoamericana de Psicología*, 21, 349-362.
- Seligman, M. E. P. (1991). *Learned optimism*. Nueva York: Knopf.
- Solís-Cámara, P., Randeles, A. L. & Covarrubias, P. (2003). Comportamiento tipo A en mujeres trabajadoras de México: Análisis psicométrico de una escala. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35, 175-184.
- Sun, C. (1998). Congruence and perceived respect: An investigation of job satisfaction and job involvement among dentists and dental student. *Dissertation Abstracts International. Section-B. The Sciences and Engineering*, 59 (5-B), 2471.

- Taylor, M. S., Locke, E. A., Lee, C., & Gist, M. E. (1984). Type A behavior and faculty research productivity: What are the mechanisms? *Organizational Behavior and Human Performance*, 34, 402-418.
- Verquer, M. L., Beehr, T. A., & Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relations between person-organization. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 473-489.
- Villanova, P., & Peterson, C. (1991). *Meta-analysis of human helplessness experiments*. Datos no publicados, Northern Illinois University.
- Wortman, C. B., & Brehm, J. W. (1975). Responses to uncontrollable outcomes: An integration of reactance theory and the learned helplessness model. En L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (pp. 277-336). Nueva York: Academic Press.
- Yanbing, Z., Sihuan, Y. & Li, Z. (2004). Effects on relaxation on EEG, the personality and behaviour pattern of medical students. *Chinese Mental Health Journal*, 18, 21-23.
- Yela, M. (1996). La estructura de la conducta. Estímulo, situación y conciencia. *Psicothema*, 8, 89-147.

Recepción: mayo de 2005

Aceptación final: marzo de 2006