

LOS MODELOS DE EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL Y EL ESTILO DE PERSONALIDAD TIPO A EN DIRECTIVOS MEXICANOS (un estudio en el Valle de México)

José Vili Martínez González*.

Martínez-González J.V. Los modelos de efectividad organizacional y el estilo de personalidad tipo A en directivos mexicanos. (Un estudio en el Valle de México). Hitos de Ciencias Económico Administrativas 2001;19:27-32.

Martínez-González J.V. The organizational effectiveness models and the type A Mexican managers style. (Study made in the Valle de Mexico). Hitos de Ciencias Económico Administrativas 2001;19:27-32.

RESUMEN

Objetivo. Brindar información para comprender la alta incidencia de infartos al corazón entre quienes ocupan cargos directivos, y generar una crítica al modelo de metas que exige el máximo de nuestras capacidades y logra productividad a cambio de acortar nuestras vidas.

Material y métodos. Se obtuvo una muestra formada por 140 personas con cargos directivos en 20 empresas medianas y grandes, ésta dividida en 10 con alta y, 10 con baja identificación con el Modelo de Efectividad Organizacional de Metas (MEOM). Se desarrollo el instrumento Management Test-Conducta Tipo A empleando el método de Thurstone y cuyo alfa de Cronbach es 0.8488, contando con validez de contenido, criterio y constructo para identificar la Conducta Tipo "A" (CTA).

Resultados. Se encontró en las empresas con alta identificación con el MEOM un 90.14% de personas con CTA, mientras en las de baja identificación sólo un 46.38%. Anexo a esto se encontró una correlación positiva de Pearson de 0.502, indicando que cuando más fuerte es el MEOM mayor es la incidencia de CTA. Además, las personas que participan en empresas con alta identificación con el MEOM presentan una mayor incidencia de problemas de salud.

Conclusiones. Siendo el problema de investigación: *conocer si las características fomentadas por el modelo de efectividad organizacional de metas (MEOM) guarda relación con las características de la Conducta Tipo "A" (CTA).* Se logró el objetivo de establecer una correlación positiva entre las variables MEOM y CTA, brindando

ABSTRACT

Objective. Provide information that helps understand the high incidence of heart attacks among top executives and generate a critique of the targets model which forces us to do our best to achieve productivity but shortens our life..

Material and methods. It was got a sample of 140 people with managerial posts in 20 medium and large companies divided in 10 with high and 10 with low identification with the OEMT. It was developed the Management Test – type A behavior using the Thurstone method whose Cronbach alpha is of 0.8488, and has content validity, criterion and constructs to identify the TAB

Results. It was found a 90.14% of people with TAB in enterprises with a high identification with OEMT, whereas in low identification companies, it was observed just a 46.38%. Besides this, it was found out a positive correlation of Pearson of 0.502 which points out that the stronger the OEMT is, the higher the TAB incidence is. Also, people participating in high identification with OEMT companies presented a higher incidence in health problems.

Conclusions. As the research problem is to know if those characteristics fomented by the organizational effectiveness model of targets (OEMT) keep a relationship with the characteristics of the type "A" behavior (TAB), it could be established a positive correlation between variables OEMT and TAB giving evidence of the weight of each one of the variables that integrate the CTA (excessive competence, work

* Licenciado en Psicología. Maestro en Administración. Doctor en Administración. Director General de Ajedrez Consultores. Profesor de la Facultad de Estudios Superiores. Cuautitlán. Universidad Nacional Autónoma de México.

Fecha de recibido: 16 de julio de 2001. Fecha de aceptación: 20 de agosto de 2001.

evidencia sobre el peso de cada una de las variables que integran la CTA (competencia excesiva, involucramiento en el trabajo, miedo al fracaso y ansiedad).

involvement, fear to failure and anxiety).

Palabras Claves: Efectividad. Modelo Organizacional. Personalidad Directiva.

Key words: Effectiveness. Organizational Model. Managerial Personality.

DIRECCION PARA RECIBIR CORRESPONDENCIA: Facultad de Estudios Superiores. Cuautitlán. Universidad Nacional Autónoma de México. Correo electrónico: andyvili@servidor.unam.mx

La presente investigación que continúa los esfuerzos previos por formar una línea de investigación para identificar la Conducta Tipo A (CTA) en nuestro país logró su propósito fundamental al identificar la existencia de una correlación positiva entre el modelo de metas y la conducta tipo A en los directivos de las empresas muestreadas, quienes presentaban alta identificación con este modelo, generando con ello la posibilidad de realizar una crítica al modelo de metas en el sentido de que éste incentiva la aparición del patrón de CTA y con ello, todas las repercusiones que dicha conducta conlleva, las cuales van desde una enfermedad incapacitante hasta un infarto al corazón, por lo que resulta imperativo el aplicar medidas preventivas tendientes a identificar a quienes presenten CTA en las organizaciones para encaminarlos a un programa de superación, e identificar también los factores que fomentan esta conducta dentro de las organizaciones y disminuirlos.

No se trata de ir en contra de la «productividad» y «competitividad» mal entendidas, sino en favor de la vida y de una productividad real que mejore la calidad de vida de las personas involucradas en las organizaciones.

En este tenor según Seashore (citado en Hall, 1996) menciona: El modelo de metas parte de la suposición de que existen propósitos o metas definidas, de tal manera que la efectividad de una organización puede estar representada por el logro o progreso hacia el logro de esas metas. Un criterio adicional puede ser considerado cuando hay metas instrumentales o estados necesarios para el logro de las metas principales.

Campbell (1977) menciona que el uso más sencillo del modelo de metas sugiere que una organización es efectiva hasta el grado en que logra sus objetivos.

Este modelo se encuentra identificado con la APO (Administración por Objetivos), pese a que este modelo ha sido superado hace tiempo atrás, ha influenciado tanto nuestro mundo empresarial que aún perdura.

Ahora bien, es adecuado mencionar que Lachar (1993)

conceptualiza el comportamiento Tipo A (the Type A Behavior Pattern TABP) como: Una operación compleja estimulada por ciertos eventos en el ambiente, la cual se cree que está influenciada por los valores de la cultura occidental que recompensa a quienes pueden generar a toda su capacidad grandes montos de producción en forma rápida, eficiente y agresiva.

La Conducta Tipo A presenta características tales como:

- a) Ser ambiciosos y fijarse metas en tiempos que representan un reto;
- b) Fijarse estándares excesivamente altos;
- c) Un gran afán de competencia;
- d) Siempre moverse y actuar con rapidez;
- e) Poder pensar en dos o más cosas al mismo tiempo;
- f) Programarse en forma tal que "aprovecha" al máximo su tiempo;
- g) No "perder" el tiempo en cosas que considera banales;
- h) Sentir una gran impaciencia por alcanzar logros;
- i) Capaces de "jalar" a los demás a trabajar a su ritmo;
- j) Hacer del trabajo no solo un hábito, sino transformarlo en su pasión;
- k) Ser agresivos;
- l) Tener un sentido de urgencia;
- m) Deseo por archivar reconocimientos y avances;
- n) Tiene una gran conciencia del tiempo y por ello come, camina y desarrolla muchas actividades rápidas y esto forma parte de su rutina.
- o) Manifestaciones físicas tales como tensión facial, habla en forma rápida, prolepsis (interrupción de unas palabras por otras), chasquido con la lengua y los dientes y una aspiración forzada de aire que es audible;
- p) Prefiere trabajar a solas en situaciones tensas;
- q) Presenta un patrón de productividad mixta;
- r) Es recompensada y reforzada en las organizaciones con ingresos y prestigio;
- s) Presenta un patrón de temor al fracaso;
- t) Presenta un patrón de morosidad;
- u) Al parecer este Patrón de Conducta tiene su raíz en la infancia.

(Friedman y Rosenman, 1976, Dembroski y Mac Dougall 1978, Chesney, 1980, Price 1982, Houston y Kelly, 1987, Matterson, 1987, Ivancevich, 1988, Matthews y Siegel, 1983, y Denollet, 1993).

MATERIAL Y MÉTODOS

Se realizó un estudio a 140 ejecutivos distribuidos en 20 empresas, 10 de las cuales presentaban una alta identificación con el Modelo de Efectividad Organizacional de Metas (MEOM) y 10 con una baja identificación con el MEOM.

Para identificar la CTA en los directivos de las empresas seleccionadas, se generó el instrumento Management Test - Conducta Tipo A (MT-CTA), el cual vincula los conceptos abstractos Competencia excesiva C, Involucramiento en el trabajo (I), Miedo al fracaso (M) y Ansiedad (A) denominados modelo CIMA con la CTA.

Para su desarrollo se empleó la técnica de Thurstone y cuyo alfa de Cronbach es 0.8488, contando con validez de contenido, criterio y constructo para identificar la CTA.

El instrumento se integró en dos partes: una cédula de identificación personal y 50 ítems que identifican la CTA, siendo de aplicación tanto individual como colectiva con una duración promedio de 15 a 20 minutos.

RESULTADOS

Una vez aplicado el instrumento, el autor encontró una clara diferencia entre las empresas con alta y baja identificación con el modelo de metas, detectando en las primeras lo siguiente:

- a) Un mayor número de directivos con hipertensión, migraña, obsesiones y úlcera gástrica;
- b) El doble de ellos presentan ansiedad;
- c) El nivel de alcoholismo, gastritis, colitis e insomnio es muy superior;
- d) Sólo en ellas se presentaron casos de ingesta de medicamento para el control de la ansiedad y la depresión, anorexia, neurosis, sensaciones de adormecimiento (parestesias), angina de pecho, infartos y directivos identificados con el patrón de conducta tipo A+.

Lo anterior indica la influencia del modelo que emplea la organización en la generación de CTA en los directivos.

El gráfico I muestra como la CTA se presenta en mayor medida en las empresas con alta identificación con el modelo de metas.

En la investigación se encontró que los cuatro factores que caracterizan a la CTA participan con pesos distintos, siendo el más importante el *Miedo al Fracaso*. Cabe

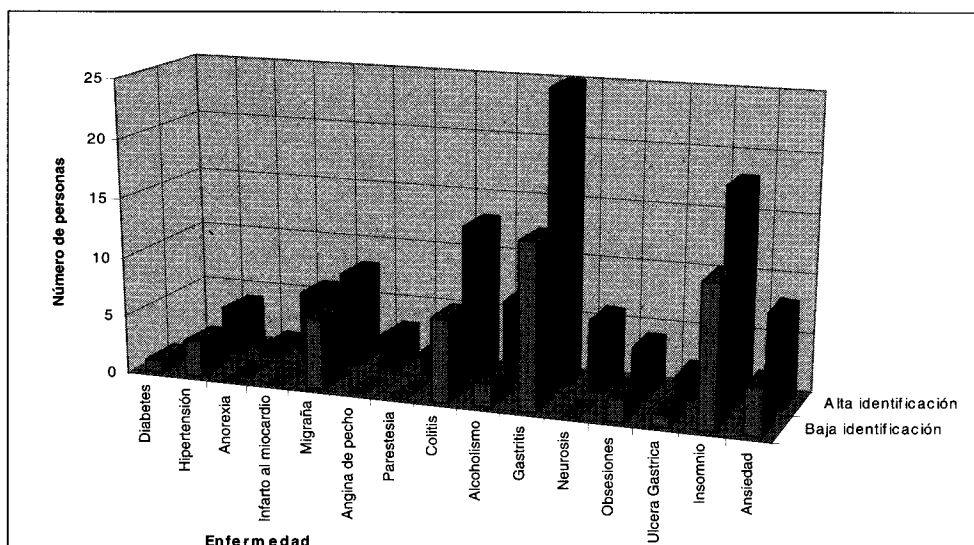
TABLA I

PADECIMIENTOS DE LOS DIRECTIVOS ENCUESTADOS

Enfermedad	Baja identificación	Alta identificación
Diabetes	1	0
Hipertensión	3	4
Anorexia	0	1
Infarto al Miocardio	0	6
Migraña	6	8
Angina de pecho	0	3
Parestesia	0	2
Colitis	7	13
Alcoholismo	2	7
Gastritis	14	25
Neurosis	0	6
Obsesiones	2	4
Úlcera Gástrica	1	2
Insomnio	12	18
Ansiedad	4	8

GRAFICO I

PADECIMIENTOS DE LOS DIRECTIVOS ENCUESTADOS



recordar que ésta es una variable que no se había incorporado en estudios previos, dando con ello una mayor explicación a la formación de dicho patrón de conducta. En segundo lugar se encontró la competencia excesiva, que hasta hace poco era considerada como la característica más importante de la CTA. En tercer término la ansiedad y en cuarto el excesivo involucramiento en el trabajo.

Al emplear el análisis de factor con rotación varimax ortogonal se descubrió que los cuatro factores que integran la CTA no poseen los mismos pesos en la misma, encontrando que:

Factor	% en Piloto	% en Final
Miedo al fracaso	19.761	20.560
Competencia excesiva	14.126	14.225
Ansiedad	11.220	12.794
Competencia excesiva y Ansiedad	9.426	9.221
Excesivo involucramiento en el trabajo	7.175	8.043

El análisis de datos encontró que es posible mencionar que sí existe una correlación entre el infarto prematuro al corazón y la CTA, pues las personas que calificaron con mayor puntaje en la MT-CTA también presentaron infarto al corazón y angina de pecho, siendo todas ellas personas menores de 55 años.

Al aplicar la prueba de "t" a las dos muestras (con alta y baja identificación con el MEOM), se obtuvo un valor de 1.7436438. Considerando que para una prueba de "t" con 140 grados de libertad y un nivel de confianza de 0.05 el valor es de 1.6558, y que el valor obtenido es mayor, es posible inferir que existe una mayor presencia de CTA en empresas que presentan el modelo de efectividad de metas que en aquellas que no presentan dicho modelo.

Anexo a esto se encontró una correlación positiva de Pearson de 0.502 indicando que cuando más fuerte es el MEOM mayor es la incidencia de CTA.

En otro orden de ideas, los datos indican que conforme las mujeres se han integrado al mercado de trabajo ha desaparecido la prevalencia del género masculino en los infartos prematuros al corazón, por lo que es posible pensar que el factor género debe ser reconsiderado como un factor no predisponente; pues, aunque en la literatura actual se menciona que las mujeres, debido a factores hormonales, no son candidatas a sufrir infartos prematuros, los datos encontrados apuntan a que ambos géneros se ven afectados por esta enfermedad.

CONCLUSIONES

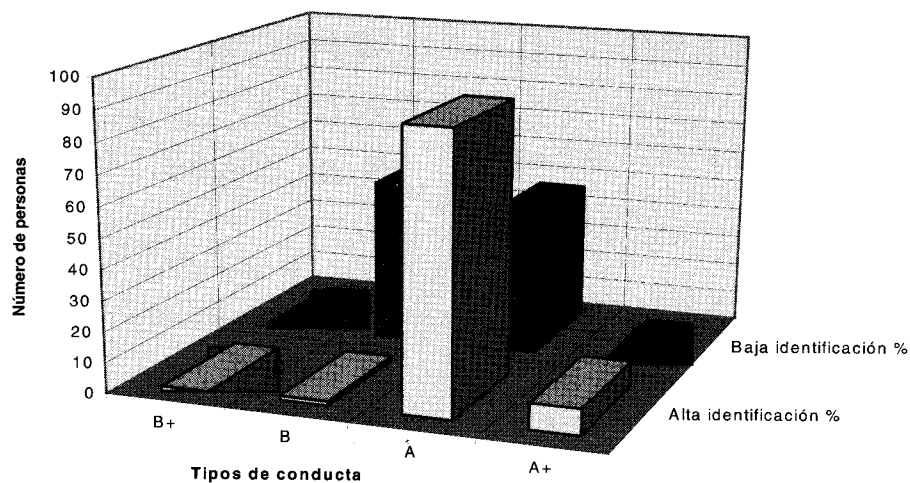
El autor considera que una conclusión importante es la necesidad de revisar el esquema de producción (modelo de metas) bajo el cual trabaja una gran cantidad de empresas en nuestro país, pues los datos indican que el buscar generar "grandes volúmenes de producción" y seguir el llamado "sueño americano" sólo lleva a las

TABLA II
PATRONES DE CONDUCTA ENCONTRADOS EN LA MUESTRA

	Alta identificación %	Baja identificación %
B+	0.00	0.00
B	1.41	53.62
A	90.14	46.38
A+	8.45	00.00
Total	100.00	100.00

GRAFICO 2

PATRONES DE CONDUCTA ENCONTRADOS EN LA MUESTRA
Patrones de conducta encontrados en la muestra



personas a una muerte prematura, a ser presos del reloj y a una extenuante carrera cuesta arriba que no tiene fin.

Considera que ha llegado el momento de que los administradores y responsables de la dirección en las empresas tomen conciencia de la responsabilidad que se tiene con todos aquellos con quienes comparten la vida en las organizaciones y se diseñen puestos de trabajos adecuados, no sólo pensando en la "productividad" sino en los colaboradores como seres humanos.

Ha llegado el momento de pensar que los fines no justifican los medios y que de nada sirve "conquistar el mundo" para mi ego, si en el camino de dicha conquista pierdo mi familia, mi salud y al final quedo solo con una pregunta: ¿para qué trabajé?

Lo anterior, debido a que el modelo de metas es similar a una serpiente que se devora por su propia cola en un círculo vicioso, sin fin, en el cual no existe posibilidad de descanso, pues la meta siempre está más adelante y el consumismo nos obliga a buscar cada vez más sin posibilidad de llenar el vacío que generan las exigencias del entorno; en un afán por justificar una producción que ha rebasado todas las necesidades propias del ser humano; se ha buscado en el consumo ilegítimo una excusa a los grandes montos de producción, teniendo lo anterior un costo social muy elevado pues doblega la existencia del ser humano a ser simplemente materia inerte que se amolda a las exigencias de un entorno cada vez más competitivo, en el cual pierde no sólo los sentimientos, las emociones, sino que se genera una especie de culto a los símbolos de poder que la sociedad dicta, perdiendo la capacidad de buscar el significado de la vida, generando con ello una civilización cada vez

más inhumana, preocupada sólo por ser más eficaz en la obtención de logros económicos.

REFERENCIAS

Campbell J.P. *On The Nature Of Organizational Effectiveness*. Editorial Jossey - Bass. San Francisco. 1977.

Chesney M.A. Rosenman R.H. *Type A Behavior In The Work Setting*. Editorial In CI Cooper, R. Payne. Currente Concerns In Ocupational Stress. London. 1980.

Dembroski T. Weiss. *Coronary Prone Behavior*. Editorial Springer Verlang. 1978.

Denollet Johan. *Biobehavioral Research On Coronary Heart Disease: Where Is The Person?* Journal Of Behavioral Medicine, Vol. 16, No. 2. 1993.

Friedman M. A. Rosenman R. H. *Conducta Tipo A y su Corazón*. Editorial Grijalbo. España. 1976.

Hall Richard. *An Examination Of The Blau - Scott And Etzioni Typologies*. Editorial Administrative Science Quartely. New York. 1996.

Ivancevich Jm Matteson. *Type A Behavior And The Healthy Individual*. British J Med Psychol, 1988.

Lachar Barbara. L. *Coronary Prone Behavior*. Texas Heart. Institute Journal. 1993.

Martínez González, José Vili. *La Conducta Tipo "A" Un Item De Calidad Empresarial. Higiene y Seguridad*. Editorial Amhsac. México. Septiembre 1998.

Martínez González, José Vili. *¿Cuánta tensión puede soportar una empresa?* Emprendedores. Editorial UNAM. México. Marzo - Abril 1998.

Matthews K.A. *Type A Behavior Pattern And Coronary Disease Risk: Update And Critical Evaluation*. Editorial Am. J. Epidemiol. 1986.

Matteson M.T. *Controlling Work Stress*. Editorial Jossey -Bass. San Francisco. 1987.

Torres Solís, José Ramón, Martínez González José Vili. *Los Emprendedores Y La Conducta Tipo "A". Revista Emprendedores*. Editorial UNAM. México, Enero-Febrero de 1999.



**Universidad Juárez
Autónoma de Tabasco**



**Red Iberoamericana de
Mercadotecnia en Salud, A.C.**

Simposio Internacional Mercadotecnia y Gestión de Servicios de Salud

**del 17 al 19 de Octubre 2002
Villahermosa, Tabasco. México.**

CONFERENCIAS MAGISTRALES

SESIONES TEMATICAS

TALLERES

TRABAJOS LIBRES

- Promoción de la Salud.
- Globalización, consumo e impacto en salud.
- Venta de servicios de salud.
- Formación académica en mercadotecnia sanitaria.
- Investigación de mercados.
- Calidad y mercadotecnia interna.
- Mercadeo social.
- Análisis y perspectiva del consumidor sanitario.

Informes:

**Informes e inscripciones de ponencias a la siguiente
dirección electrónica: rims@dacea.ujat.mx
o al teléfono (52) (993) 312-83-52**