

Los estilos de vida y de gestión en directivos valencianos.

Tomás Bonavía Martín
Ismael Quintanilla Pardo

Facultad de Psicología, Área de Psicología Social. Universitat de València

RESUMEN

En esta investigación, hemos tratado de averiguar en primer lugar, algunos de los aspectos de la vida cotidiana de las personas que ejercen cargos directivos en la Comunidad Valenciana, como son sus conductas respecto al hogar, la familia, su estilo educativo con sus hijos, y ciertos comportamientos para con su comunidad. El eje del análisis es claro: indagar hasta qué punto existe una congruencia alta o baja entre el estilo que un dirigente imprime a su vida fuera del lugar de trabajo y las conductas que este mismo individuo mantiene dentro del entorno laboral. Estas últimas, han sido evaluadas atendiendo a una dimensión básica, que es extrapolable a otros dominios diferentes del contexto organizacional, y que se relaciona con el grado de participación que estos directivos promueven en sus respectivos subordinados. Porque, en definitiva, el modo en que un directivo se comporta en su hogar, con su familia e hijos así como con el resto de su comunidad, nos está indicando entre otros muchos aspectos, su nivel de participación en estos diferentes ámbitos y el estilo personal que utiliza para relacionarse con los demás, tanto si dependen de

alguna manera de él (como es el caso de sus hijos o sus empleados) como si no. Precisamente, son las discrepancias y similitudes entre estas dos áreas bien diferenciadas, como es el trabajo y la vida personal, las que más nos interesan destacar en este artículo.

ABSTRACT

In this research, we have tried to know some aspects of the managers' life styles such as their behavior at home, with family and children, and with the community where he/she lives. The main hypothesis is to show the degree of congruence between the life style of one manager outside his/her job and his/her behavior within an enterprise. These behaviors have been given special attention in one basic dimension: the degree of participation that these managers develop among their subordinates. Since, in fact, the behaviors of one manager at home with his/her family and in his/her community show us, among other things, their level of participation in these different aspects and their personal style in relating to others (that they can depend on him/her -for example, their children or their

employees- or not). Precisely, the differences and the similarities between these two areas (such as work and personal life) are the fundamental elements of this paper.

PALABRAS CLAVE

Estilos de vida, estilos de gestión, dirección participativa y participación comunitaria.

KEY WORDS

Life styles, managerial styles, participative management, and participation in the community.

INTRODUCCIÓN

En este artículo, trataremos de establecer las relaciones que la participación en el trabajo mantiene con los estilos de vida de una muestra amplia de directivos empresariales. Y más concretamente, a partir del análisis de la dirección participativa que promueven estos directivos según su propia percepción.

Existe abundante investigación que confirma que la participación laboral tiene consecuencias

tanto sobre los empleados como sobre los directivos y que, sin duda, deja sentir sus efectos ante todo en el mismo lugar de trabajo: mejorando, entre otros aspectos, el desarrollo cognitivo de los empleados (Kohn et al., 1969, 1973, 1978; y Miller, 1985, 1986), o su rendimiento y satisfacción laboral (Locke y Schweiger, 1979; Miller y Monge, 1986; Wagner y Gooding, 1987; Cotton et al., 1988). Si bien, no se ciñen exclusivamente sus potenciales consecuencias a este contexto. Las repercusiones de un progresivo incremento de la complejidad sustantiva del trabajo por medio de una mayor participación, ha demostrado también sus benéficos resultados en el ámbito tanto familiar (Kohn, 1969; Zwerdling, 1978) como social (Walton, 1974; Kanter, 1978; Karasek, 1978; Elden, 1981), como fue recogido en una de las revisiones más exhaustivas centrada en esta materia y realizada hasta la fecha por Ann C. Crouter en 1984 (ver para una revisión en castellano de estos temas: Quintanilla, 1988).

Aún así, la investigación de las relaciones que la participación en las organizaciones puede tener en otros ámbitos ajenos al laboral, se demuestra insuficiente. No siendo éste el caso, para los estudios de carácter más general, que tratan de aclarar las relaciones entre el mundo del trabajo y el entorno familiar y social en que vivimos. Por esta

razón, replanteamos el estado de la cuestión para enfocarlo en otros términos, estimando entonces y ahora pertinente, su acometimiento desde el marco teórico de los estilos de vida. Fue en este punto, cuando nos planteamos que sería apropiado indagar hasta qué grado existe una congruencia personal entre el estilo que alguien imprime a su vida fuera del trabajo y las conductas directivas que realiza frente a sus subordinados.

1.1 Los estilos de vida: aspectos conceptuales y metodológicos

En este sentido, el concepto de estilos de vida (a partir de ahora EV), comienza a adquirir con el pasar del tiempo carta de naturaleza propia, tanto en el contexto universitario como en el ámbito empresarial. El nacimiento del constructo EV, comúnmente se sitúa en los orígenes de la sociedad moderna (Pérez de Guzmán, 1992), cuando se hace palpable y visible la posibilidad de elección (Ruiz Olabuénaga, 1993; Siciński, 1993), la diferenciación social (Ayerdi, 1992) y la pluralidad cultural (Andrés Orizo, 1979). Aunque, en opinión de algún autor, los estilos de vida existen desde que la gente existe (Fernández Santana, 1993). Opinión válida a nuestro parecer, siempre y cuando se limite la heterogeneidad de los EV al seno de un sociedad determinada y se distinga del concepto más general de clase social (aunque, por ejemplo, no lo entendiera así Max Weber 1964, pues consideraba los EV como el reflejo simbólico de la posición del individuo en la estructura social). Dicho de otro modo, el concepto de estilos de vida no puede ser equiparable, ni al concepto de cultura o subcultura,

ni al concepto de clase social, si queremos que realmente posea utilidad y relevancia teórica y práctica.

El problema es que abundan las definiciones, pues reviste formas teóricas y empíricas de carácter multidimensional y multiconceptual (ver para una adecuada sistematización de las diversas tendencias y corrientes teóricas: Fernández Santana, 1993). Y como frecuentemente suele ocurrir en otras tantas áreas de las ciencias sociales, casi todos los autores ofrecen su propio intento de definición. Aparecen así distintas denominaciones: estilos de vida, modos de vida, géneros de vida (Juan Alberola, 1993); que no significan lo mismo. Además, por si todo ello fuera poco, este tema ha sido abarcado desde diferentes orientaciones académicas como la Psicología, Sociología, Antropología o Economía. Al mismo tiempo que, predominan la investigación empírica sobre las aportaciones teóricas, lo que ha conllevado un gran estado de complejidad, que es preciso aclarar en alguna medida.

Fernández Santana (1993) define los EV como «toda manera de pensar, de sentir y de obrar, abordable desde una o varias dimensiones de análisis, característica de un individuo o un colectivo (grupo o sociedad entera), y relacionado con su «circunstancia» espacial y temporal» (p. 11). Esta definición incluye cuatro partes claramente diferenciadas. Su contenido, que puede ser tanto cognitivo, emocional o comportamental. Su carácter multidimensional, que implica el reconocimiento de varios EV incluso dentro de un mismo individuo (por ejemplo, una persona o un conjunto de personas pueden tener un EV compulsivo en sus hábitos de consumo y, al mismo tiempo, ser perfectamente racionales en sus ideas y comportamientos políticos). El ámbito de referencia, que puede oscilar desde concretarse en un individuo, un grupo, o un colectivo mucho más amplio como en el caso de una sociedad entera. Y, por último, su contextualización, que se

corresponde con la limitación que cualquier EV presenta al ubicarse en un espacio dado y en un momento determinado.

En cuanto a su contenido, la mayor parte de los autores coinciden en considerar los EV compuestos por dichos tres componentes. Aunque, tampoco escasean quienes circunscriben los EV a sólo alguno de tales elementos, generalmente el conductual (como, por ejemplo, Kelly, 1990). Nosotros nos hemos sumado a esta orientación. Esto es, en el marco de una investigación más amplia (Bonavía, 1996), indagamos distintos comportamientos de directivos de la Comunidad Valenciana (grupo social objetivo de nuestro estudio) con respecto a su familia, al estilo que imprimen en sus acciones educativas para con sus hijos y, sobre algunas de las conductas que llevan a cabo en su comunidad.

Nuestro interés a la hora de enfocar este tema, ha sido tratar de averiguar qué dominios de la vida cotidiana de las personas que ejercen cargos directivos, se relacionan y hasta cierto punto se solapan con el grado de participación que promueven en sus subordinados y viceversa. Hemos pretendido elegir aquellas áreas que, en nuestra opinión, tienen una mayor relevancia en el intento por descubrir las coincidencias y desajustes que pueden existir, entre los comportamientos que se efectúan en el ámbito laboral y aquellos otros que se realizan fuera de este contexto. Porque, en definitiva, el modo en que un directivo se comporta en su hogar, con su familia e hijos así como con el resto de su comunidad, puede indicar además de otras facetas, su nivel de participación en estos diferentes ámbitos y el estilo personal que utiliza para relacionarse con los demás, tanto si dependen de alguna manera de él (como es el caso de sus hijos o sus empleados) como si no.

Si aceptamos que el concepto de EV es multidimensional, quizás encontremos que la gente no actúa, o tal vez sí,

de igual modo en casa que en el trabajo. Y todo lo cual, aún disponiendo de ciertos márgenes de influencia en sus respectivas organizaciones. Estas discrepancias, en principio, pueden oscilar en ambos sentidos, con todo lo que ello puede conllevar. Es decir, un directivo podría conducirse más participativamente en casa que en el trabajo o al contrario. Desajustes, que pueden tener importantes repercusiones en la calidad de vida y la satisfacción vital de estas personas (cuestión ésta que por problemas de espacio abordaremos en otro lugar).

Una vez especificados el contenido, su carácter multidimensional, el ámbito de referencia y la contextualización de los EV a los que se refiere nuestro trabajo, faltaría por dar respuesta a algunas de las cuestiones metodológicas más relevantes que afectan al estudio de este tópico.

En principio, el método básico a seguir para la identificación de EV parece claro (Pérez de Guzmán, 1993). Consiste, en primer lugar, en efectuar una segmentación de los individuos sometidos a examen, y que deben constituir una muestra representativa de la población. Previamente, como es obvio, las más de las veces se habrá tenido que diseñar un cuestionario que recoja las variables consideradas de interés a partir del enfoque teórico de partida y en función de las hipótesis que pretendidamente se traten de demostrar; variables a las que frecuentemente se les aplica la técnica del análisis factorial con el fin de simplificar la masa de datos. A continuación, cada segmento debe ser caracterizado, normalmente mediante la obtención de un perfil que describa el miembro prototípico de cada uno de los EV hallados o sociotipos. Finalmente, si así se desea, se han de establecer los criterios que definen la adscripción de nuevos casos al segmento que corresponda.

El problema es que la simpleza lógica en apariencia que presenta este sencillo método, no está exenta de padecer

ciertas dificultades. La principal, que se haya llegado a cuestionar si los resultados así obtenidos, realmente se corresponden con un constructo real denominado EV o, simplemente se componen de meros agregados estadísticos causados por artefactos metodológicos, inútiles para la elaboración de un marco sistemático de análisis. Incluso, la utilidad práctica de los EV, ha sido puesta en duda por diversos investigadores (uno de los más representativos es Valette-Florence, 1989, 1993), subrayando su escaso poder predictivo en el mundo de los comportamientos.

La respuesta a estas cuestiones no es simple ni sencilla, y está sujeta a la polémica. Pero en este punto, estamos completamente de acuerdo con las proposiciones de García Ferrando y Pérez de Guzmán (1993). Se ha comprobado, existiendo constatación empírica de ello a través de numerosas investigaciones, que las actitudes, opiniones y conductas de los individuos en áreas relevantes de la vida social, tienden a formar diversas pautas congruentes, cada una de las cuales caracteriza a un específico segmento de la sociedad, a lo que generalmente se unen también otras variables como el sexo, la edad, o el nivel social. Por esta razón, los EV no son sino, una forma de vivir y ver la vida que les es propia a un determinado segmento social. En este mismo sentido se ha manifestado Ruiz Olabuénaga (1993), cuando afirma que existe una organización específica y concreta que jerarquiza y estructura los diversos elementos del conjunto, y que se debe, a la parte que le es propia al esfuerzo y decisión individual que cada uno impone a su EV particular. Es precisamente esta conjunción de EV, inconexos en apariencia en el seno social, el que nos interesa destacar como psicólogos sociales. Su poder explicativo, más que predictivo, es lo que más nos interesa resaltar. Sin que por eso, lleguemos a estar completamente de acuerdo con la afirmación que despoja a los EV de cualquier ca-

pacidad predictiva, ya que creemos son muchas más, las investigaciones que demuestran las virtudes de este constructo teórico, sobre todo si se tiene presente el nivel de análisis de la realidad en que se debe situar cualquier estudio (véanse si no, los numerosos trabajos desarrollados desde el marketing; muy posiblemente la primera disciplina en ocuparse del estudio de este concepto).

En nuestro trabajo, hemos utilizado metodologías cuantitativas, tanto en la elección del instrumento de medida como en el análisis de los resultados. En concreto, optamos por la confección de un cuestionario, que recogía una serie de conductas que fueron valoradas por los sujetos empleando una escala de seis puntos, que posteriormente fueron factorizadas con el fin de detectar las agrupaciones de ítems más relevantes, con los que poder proseguir los análisis que se detallarán oportunamente.

2. METODO

2.1 Muestra

Para la consecución de la muestra se utilizaron diversos procedimientos, como: listados de empresas y directivos de la Comunidad Valencia (ADEIT, IMPIVA), contactos personales con organizaciones e instituciones, así como con personas clave (consultores, ejecutivos, gerentes) que nos pudieran facilitar sujetos a los que, después de un primer contacto telefónico, se les enviaba el cuestionario por correo. La recogida de información duró más de cuatro meses, desde Febrero a mediados de Junio de 1994. En total, se repartieron aproximadamente unos 450 cuestionarios de los que obtuvimos correctamente cumplimentados 249, junto a otros 9 que estaban incompletos y que fueron eliminados de los análisis. Por lo tanto, la cantidad de respuestas que recogimos se situó entre el 55%

y el 57%. El error muestral, si la muestra hubiera sido aleatoria, empleando la fórmula para la determinación del número de elementos de una muestra extraída de una población finita, a un nivel de confianza del 95.5% siendo $p=q=0.5$ y $k=2$, sería del 6.31%. Teniendo presente, que la población de directivos y gerentes de la Comunidad Valenciana asciende a la cifra de 28.342 personas, según los datos aportados por el Instituto Valenciano de Estadística (IVE) en el censo de la población de 1991 (último censo publicado).

De estos 249 sujetos, 211 son hombres (84.7% de la muestra total) y 37 mujeres (14.9%), junto a un individuo que no indicó su sexo. Porcentaje muy similar al que se mantiene en la población de directivos de nuestra Comunidad (IVE, 1991) y a nivel nacional (DGIE, 1992). Su edad media ha sido de 38.33 años, con una desviación típica de 8.47 y una puntuación mínima de 25 y una máxima de 63 años. Por consiguiente, asoma una orientación en los datos que, aunque no demasiado acentuada, señala que los directivos mayoritariamente encuestados tienden a ser más bien jóvenes, tendencia que de igual modo, no difiere sustancialmente de la existente para esta población (IVE, 1991).

2.2 Variables e instrumentos

Para la medición de los estilos de vida, se partió de un banco de ítems amplio, construido ad hoc que incluía más de 140 reactivos que abarcaban distintas facetas de los dominios considerados: realización de tareas domésticas, toma de decisiones familiar, solución de conflictos en el hogar; recompensas y castigos aplicadas a los hijos, grado de atención y comunicación mostrado hacia ellos, valores considerados importantes para su educación; relación y amistades, trato con los vecinos y asociaciones, política, servicio militar, deportes, vacaciones, televisión, radio y prensa. Después de la selección de los ítems

que estimamos más representativos y del pase piloto de esta reducida selección a una pequeña muestra de 6 altos directivos que no introdujeron modificaciones ni hicieron comentarios sobre los mismos (aparte de indicarnos que tal vez nos encontraríamos con dificultades para que las personas nos los respondieran, lo que ocurrió en escasa medida), se confeccionó la escala final que aparece recogida en el anexo.

Como puede apreciarse, los ítems rastrean tres dominios generales de la vida de los individuos. Ya que, una vez limitado este concepto a su orientación conductual como dijimos, nos interesaba ante todo indagar, algunos de los comportamientos que los directivos valencianos mantienen en su hogar con su familia (ítems 2 al 7), con sus hijos (del 9 al 14) así como en su comunidad (ítems restantes). Las cuestiones 1 y 8 funcionaban como preguntas filtro.

El análisis factorial por el método de componentes principales (rotación varimax; criterio de normalización de Kaiser igual a 1), determinó la existencia de seis factores cuyas saturaciones se representan en la tabla 1 (como es lógico se eliminaron de estos análisis los ítems 1 y 8).

Consecutivamente la varianza explicada por cada uno de ellos fue como sigue: 20.8%, 11.2%, 8.9%, 7%, 6.3%, y 5.5%. Alcanzando la cuantía global del 59.7% de la variabilidad total. De su estudio, convenimos como más aconsejable sólo la elección de los tres primeros con la siguiente denominación:

Comunicación familiar = ítems 5, 11, 12, 13 y 14.

Asociacionismo = ítems 15, 16, 17 y 18.

Autoritarismo familiar = ítems 3, 4 y 6.

Los tres últimos factores, fueron descartados desde el principio porque carecían de un claro significado empírico, siendo extremadamente complicada su categorización.

TABLA 1. Análisis factorial de la variable estilos de vida (únicamente aparecen las saturaciones superiores a .50)

ITEM	FACT. 1	FACT. 2	FACT. 3	FACT. 4	FACT. 5	FACT. 6
2						
3			.86			
4			.83			
5	.54					
6			.75			
7				.52		
9				.72		
10				.66		
11	.70					
12	.83					
13	.84					
14	.64					
15		.62				
16		.77				
17		.65				
18		.73				
19						.82
20					.72	
21					.65	
22						.69

Debe tenerse en cuenta, que en este tipo de análisis, no existe una teoría previa que especifique de antemano cuantos factores han de ser obtenidos (aunque indudablemente se siguió la lógica que exigen esta clase de instrumentos). Siguiendo el argumento expresado por García Ferrando y Pérez de Guzmán (1993), una vez elegidos los dominios (familiar, educativo, social o cualquier otro) y las frases que se presupone serán buenos indicadores de los mismos, es raro que coincidan los factores calculados con los dominios preestablecidos, ya que los factores no son la síntesis de actitudes y comportamientos en un determinado dominio social o psíquico, sino expresión de la estructura interna de la masa de datos, siendo precisamente tal discordancia, una condición de la validez del procedimiento seguido.

Por este motivo, se pasó directamente a calcular los coeficientes de consistencia interna de los tres factores seleccionados, que resultaron ser respectivamente .79, .71 y .77, sin necesidad de tener que eliminar ningún ítem. Lo que supone unos niveles de homogeneidad razonablemente buenos tratándose de escalas sociales.

3. RESULTADOS

Comenzando, en una primera aproximación, por los análisis descriptivos más

comunes de los tres factores anteriores, los resultados aparecen tabulados en la tabla 2: mostrándose altos niveles de comunicación en el seno de las familias de estos directivos, alguna pertenencia y colaboración a ciertas asociaciones, y una imposición extremadamente matizada de sus propias posturas personales al resto de los componentes de su unidad familiar; si bien, en estos dos últimos casos, existe una mayor variabilidad en las respuestas.

TABLA 2. Análisis descriptivos de los estilos de vida

VARIABLE	MINIMO	MAXIMO	MEDIA	DESV. TÍPICA
Comunicación familiar	2.80	6.00	5.13	0,65
Asociacionismo	1.00	6.00	3.41	1.18
Autoritarismo familiar	1.00	5.67	2.68	1.16

TEMES D'ESTUDI

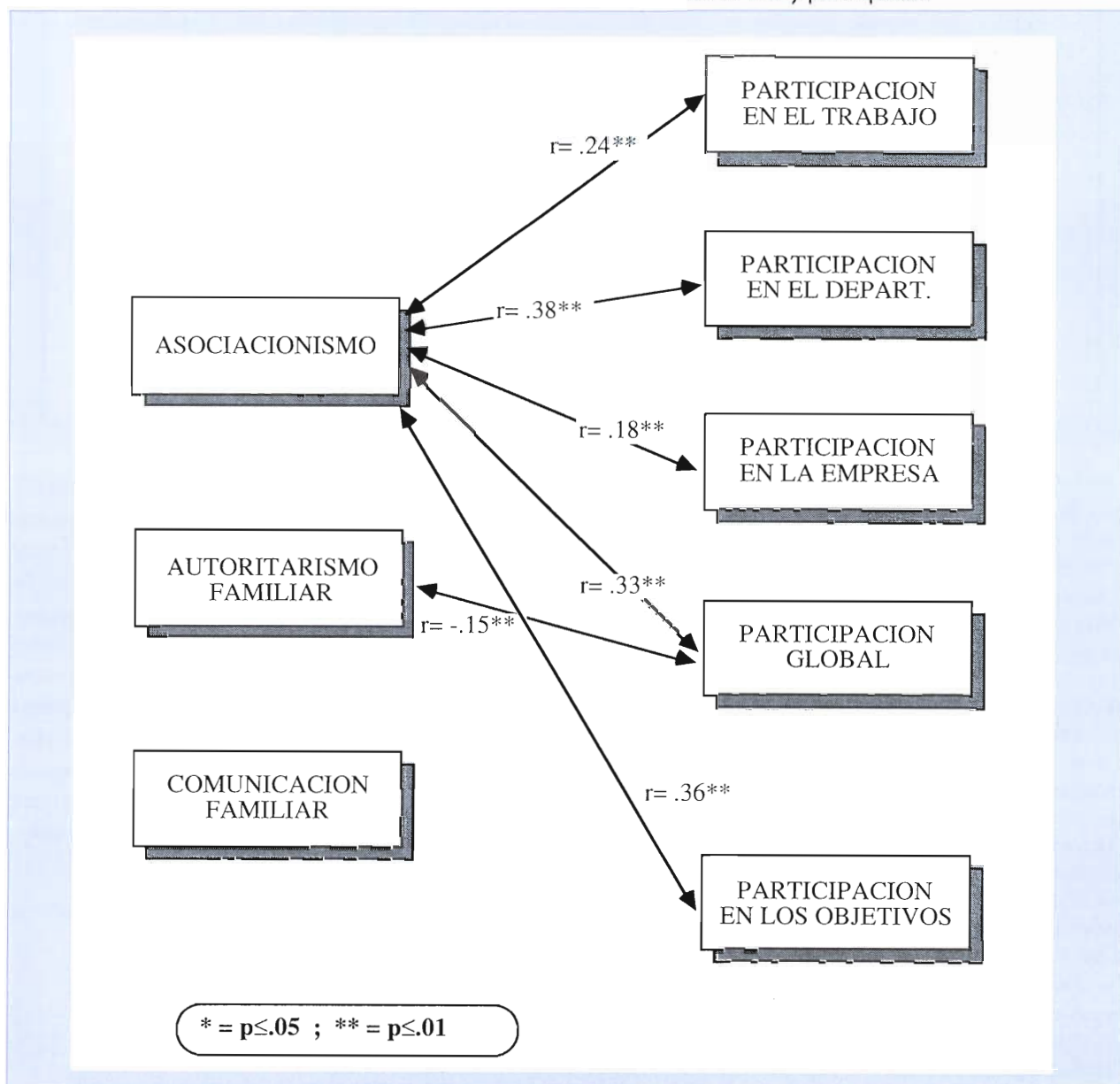
Por otro lado, por lo que respecta a las variables que tienen que ver con los niveles de participación con que estos directivos perciben que dirigen a sus subordinados (ver para una descripción extensa de la medición de estas variables: Bonavía, 1996); un mayor grado de asociacionismo correlaciona positivamente con el nivel de participación que se fomenta en los empleados sobre las decisiones que afectan a su trabajo ($r=.24$ $p\leq.01$), al departamento

($r=.38$ $p\leq.01$), y a la empresa ($r=.18$ $p\leq.01$) y, por lo tanto, con el grado de participación total que recoge el promedio de las tres anteriores ($r=.33$ $p\leq.01$). Asimismo, se obtiene idéntico resultado positivo respecto a otra de las variables en que se descompuso la medición de la participación laboral y que no aparecía recogida más arriba; la dirección participativa por objetivos ($r=.36$ $p\leq.01$). Por otra parte, el factor que hemos llamado autoritarismo fa-

miliar, sólo obtuvo relación significativa, aunque en el sentido esperado, con la escala de participación total ($r=-.15$ $p\leq.05$), mientras que el nivel de comunicación en la familia no alcanzó ninguna relación de interés (ver gráfica 3).

Hasta ahora, propiamente, no podemos hablar de estilos de vida. Para poder hacerlo, falta lo más importante: segmentar la muestra y caracterizar estos segmentos mediante la obtención de un perfil que describa los miembros

GRAFICA 3. Correlaciones entre las variables estilos de vida y participación



prototípicos. Para lo cual, se utilizó el procedimiento «Quick Cluster» del SPSS, probando varias posibilidades: desde 2 hasta 4 agrupaciones (se empleó la opción *pairwise* al fin de no perder información de aquellos sujetos que respondieron negativamente a las preguntas 1 y 8). Se eligieron como variables para esta segmentación las obtenidas del análisis factorial del cuestionario más la dirección participativa que estos directivos perciben que practican (medida también con una escala tipo Likert de 6 puntos). De todo ello, la mejor solución a nuestro entender atendiendo a criterios de interpretabilidad, arrojó tres segmentos con los siguientes valores finales promedio en cada una de estas variables (ver tabla 4):

TABLA 4. Valores finales promedio obtenidos en el análisis cluster

SEGMENT.	Nº. de SUJET.	ASOCIA-NISMO	AUTORITAR. FAMILIAR	COMUNIC. FAMILIAR	DIRECCION PARTICIP.
Cluster 1	26 (10,44%)	4.91	3.96	5.29	4.48
Cluster 2	116 (46,59%)	2.48	3.24	4.87	4.01
Cluster 3	107 (42,97%)	4.06	1.77	5.32	4.55

Asimismo, un análisis de varianza señaló que todas las variables seleccionadas diferían significativamente entre los distintos segmentos con una probabilidad igual o inferior a .001.

Con el fin de presentar los tres estilos de vida que han sido hallados en nuestra muestra, se ofrecerá una breve descripción de cada uno en la que se enfatizará principalmente sus diferencias relativas con los demás. En primer lugar, se puede apreciar con claridad que el primer grupo, el más reducido, puntúa muy alto en todas las variables (cotejar con las medias muestrales que aparecen en la tabla 2). Es, por esta razón, por lo que hemos denominado a estos directivos como «*los auto-implicados*». Se asocian más que nadie; se dejan sentir en casa más que ningún otro grupo, tanto imponiendo su vo-

luntad como alcanzando, al mismo tiempo y en su opinión, unos altos niveles de comunicación y; por si todo ello fuera poco, afirman que promueven en grado elevado, una elevada participación entre sus subordinados en el trabajo.

A continuación, comparando entre sí los dos grupos que quedan, se puede observar con cierta facilidad lo siguiente. El cluster 2 presenta un índice más elevado de autoritarismo familiar, puntuando más bajo en el resto de variables; en tanto que el cluster 3 precisamente muestra las características contrarias: mayor puntuación en asociacionismo, comunicación y participación laboral junto a un menor autoritarismo familiar. Motivo por el cual, hemos dado en llamar a los directivos

incluidos en el cluster 2 como «*los tradicionales*» y a los del tercer cluster como «*los progresistas*». Siguiendo la lógica que hemos venido desarrollando desde la investigación original a la hora de referirnos a variables tales como las creencias directivas (McGregor, 1979) o la cultura organizacional (Bonavía y Quintanilla, 1996) y que tan buenos frutos está proporcionando.

Como propusiera McGregor en 1960, en su ya clásica distinción de las creencias directivas acerca de la naturaleza humana en dos clases: Teoría X y Teoría Y, vuelve a confirmarse de nuevo este esquema desde otro enfoque bien diferente como es el de los estilos de vida. Y, aún cuando haya personas que puedan estar tentadas, difícilmente se puede argumentar que es lo mismo

«mantener una relación con los vecinos estrecha» o «ser socio de clubs y asociaciones» por poner algún ejemplo, que creer que «las personas son por naturaleza holgazanas y prefieren no pensar por su cuenta» o, por el contrario, que «las personas son activas, se fijan metas, disfrutan de sus empeños y están siempre dispuestas a aprender» (ver Bonavía, 1996). Que exista relación no significa que sean lo mismo.

División esquemática de la realidad que puede trasladarse al mundo de las organizaciones al referirnos a su cultura. De nuestras investigaciones, se desprende también que la cultura empresarial puede ser entendida en base a dos tipos: cultura X o tradicional y cultura Y o progresista. En la primera, resumiendo considerablemente, se mantiene una concepción clásica acerca de los objetivos, funciones y modos de organización de una empresa, al basarse fundamentalmente en el imperativo económico y considerar que sus empleados son, de hecho, piezas sustituibles. En las segundas, sucede justamente lo opuesto, ya que se estima que las organizaciones tienen un doble objetivo que cumplir: económico y social, igualmente importante; y que sus empleados son el mejor recurso de que disponen.

Sería pretencioso y mucho más ingenuo suponer que la verdad es así de simple. Puede parecer, incluso, una interpretación maniquea de la realidad. Ni que decir tiene que otros numerosos aspectos intervienen en su explicación. Pero, no se debería olvidar que en orden a constituir modelos lo más parsimoniosos posibles al mismo tiempo que potencialmente más explicativos, el esquema que venimos utilizando empieza a cobrar cada vez mayor sentido.

4. CONCLUSIONES

Partiendo del estudio de las conductas laborales, la idea de que un individuo no es sólo lo que es y hace en su trabajo, si no también, lo que realiza

fuera de este contexto y por tanto en su vida, puede resultar capital para llegar a entender en una primera aproximación, el núcleo de relaciones que la participación laboral mantiene con otros comportamientos similares que afectan al entorno familiar y a la comunidad en su conjunto.

Resumiendo los hallazgos encontrados, el factor asociacionismo correlacionó significativamente con todas las variables que tienen que ver con el grado de participación. También, lo hizo, pero en sentido negativo, el factor que denominamos autoritarismo familiar, aunque sólo con la escala de participación global. Además, una vez efectuada la segmentación, aparecieron tres grupos de directivos claramente definidos, dos de los cuales «los tradicionales» y «los progresistas», mantienen unos valores promedio en las variables consideradas que siguen el sentido lógico que se podía esperar: el primer caso presenta unos niveles menores de asociacionismo, comunicación familiar y dirección participativa y mayores en autoritarismo familiar; mientras que el segundo caso manifiesta las características opuestas.

Por lo tanto, y como se puede apreciar a partir de los datos informados, se demuestra que aquellas personas que se comportan más participativamente con sus subordinados, creen más firmemente en los beneficios que aporta el asociacionismo comunitario, justamente lo contrario de la tendencia que muestran los dirigentes autoritarios. Y, además, los directivos participativos se conducen menos autoritariamente en el seno de sus familias de lo que lo hacen los jefes autocráticos. Por todo ello, parece comprobarse que existe un solapamiento importante entre el estilo de vida de cada uno y sus comportamientos laborales, al menos, por lo que hace referencia a sus conductas directivas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Andrés Orizo, F. (1979). *Cambio sociocultural y comportamiento económico*. Madrid: CIS.

Ayerdi, P. (1992). Diferenciación social y Estilos de vida. En *IV Congreso Español de Sociología*. Madrid: IV Congreso Español de Sociología.

Bonavía, T. (1996) *Conducta de los directivos y desarrollo de la participación en las organizaciones*. Tesis doctoral. Universitat de València.

Bonavía, T. y Quintanilla, I. (1996). La cultura en las organizaciones y sus efectos sobre la participación de los empleados. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 12(1), 7-26.

Cotton, J. L., Vollrath, D. A., Froggatt, K. L., Lengnick-hall, M. L. y Jennings, K. R. (1988). Employee Participation: Diverse Forms and Different Outcomes. *Academy of Management Review*, 13(1), 8-22.

Crouter, A. C. (1984). Participative Work as an Influence on Human Development. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 5, 71-90.

DGIE (1992). *Anuario de estadísticas laborales*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Elden, J. M. (1981). Political Efficacy at Work: The Connection between More Autonomus Forms of Workplace Organization and More Participatory Politics. *The American Political Science Review*, 75, 43-58.

Fernández Santana, J. O. (1993). Estado de la cuestión de los estilos de vida: el 'octaedro psicossociológico'. En *Modos de vida: Un puente entre cultura y conducta*. Vol. 1. Valencia: Universidad Internacional Menéndez Pelayo.

García Ferrando, M. y Pérez de Guzmán Moore, T. (1993). Modernización y estilos de vida en la sociedad valenciana. En *Modos de vida: Un puente entre cultura y conducta*. Vol. 4. Valencia: Universidad Internacional Menéndez Pelayo.

IVE (1991). *Datos básicos del censo de población*. Valencia: Instituto Valenciano de Estadística.

Juan Alberola, S. (1993). Lo genérico y lo particular de la vida cotidiana. En *Modos de*

vida: Un puente entre cultura y conducta. Vol. 3. Valencia: Universidad Internacional Menéndez Pelayo.

Kanter, R. M. (1978). Families, Family Process and Economic Life: Toward a Systematic Analysis of Social Historical Research. En Demos, J. y Boocock, S. (Eds.), *Turning Points: Historical and Sociological Essays on the Family*. Chicago: University of Chicago Press.

Karasek, R. (1978). *Job Socialization: A Longitudinal Study of Work, Political and Leisure Activity*. Stockholm: Institute for Social Research.

Kelly, J. R. (1990). Leisure Behaviors and Styles: Social, Economic and Cultural Factors. En Filipkova, B., Glyptis, S. y Tokarski, W. (Eds.), *Life Styles*. Prague: Czechoslovak Academy of Sciences.

Kohn, M. L. (1969). *Class and Conformity: A Study in Values*. Homewood: Dorsey.

Kohn, M. L. y Schooler, C. (1973). Occupational Experience and Psychological Functioning: An Assessment of Reciprocal Effects. *American Sociological Review*, 38, 97-118.

Kohn, M. L. y Schooler, C. (1978). The Reciprocal Effects of the Substantive Complexity of Work and Intellectual Flexibility: A Longitudinal Assessment. *American Journal of Sociology*, 84, 24-52.

Locke, E. A. y Schweiger, D. A. (1979). Participation in Decision-Making: One More Look. *Research in Organizational Behavior*, 1, 265-339.

McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. Nueva York: McGraw-Hill.

McGregor, D. (1979). *El aspecto humano de las empresas*. México: Diana.

Miller, J., Slomczynski, K. y Kohn, M. L. (1985). Continuity of Learning-Generalization: The Effect of Job on Men's Intellectual Process in the United States and Poland. *American Journal of Sociology*, 91(3), 593-615.

Miller, K. A., Kohn, M. L. y Schooler, C. (1986). Educational Self-Direction and Personality. *American Sociological Review*, 51(Junio), 372-390.

Miller, K. I. y Monge, P. R. (1986). Participation, Satisfaction, and Productivity: A meta-analytic Review. *Academy of Management Journal*, 29(4), 727-753.

Pérez de Guzman Moore, T. (1992). Hacia una teoría de la segmentación social. En *IV Congreso Español de Sociología*. Madrid.

Pérez de Guzmán Moore, T. (1993). Alternativas metodológicas. En *Modos de vida: Un puente entre cultura y conducta*. Vol. 3. Valencia: Universidad Internacional Menéndez Pelayo.

Quintanilla, I. (1988). *La participación en las organizaciones*. Valencia: Promolibro.

Ruiz Olabuénaga, J. L. (1993). Los estilos de vida como empatías de participación política. En Pérez de Guzmán Moore, T. (Ed.), *Modos de vida: Un puente entre cultura y*

conducta. Vol. 1. Valencia: Universidad Internacional Menéndez Pelayo.

Sicinski, A. (1993). Styles of life and Human Choice. En *Modos de vida: Un puente entre cultura y conducta*. Vol. 3. Valencia: Universidad Internacional Menéndez Pelayo.

Valette-Florence, P. (1989). Les styles de vie en question: mythes et réalités. *Revue Française du Marketing*, 125(5), 17-26.

Valette-Florence, P. (1993). L'univers psycho-sociologique des études de styles de vie: apports, limites et prolongements. *Revue Française du Marketing*, 141(1), 5-21.

Wagner III, J. A. y Gooding, R. Z. (1987). Shared Influence and Organizational

Behavior: A Meta-Analysis of Situational Variables Expected to Moderate Participation-Outcome Relationship. *Academy of Management Journal*, 30(3), 524-541.

Walton, R. E. (1974). Alienation and Innovation in the Workplace. En O'toole, P. (Eds.), *Work and the Quality of Life: Resource Papers for Work in America*. Cambridge: The MIT Press.

Weber, M. (1964). *División del poder en la comunidad de clases, estamento y partidos*. México: Economía y Sociedad.

Zwerdling, D. (1978). *Democracy at Work*. Washinton: Association for Self-Management.

ANEXO

1.-¿Convive en la actualidad con alguna otra persona en un mismo domicilio?:

SI

NO (Si su contestación fue NO, vaya a la pregunta número 8)

2.-Colaboro con mi mujer en la realización de las diferentes tareas domésticas (en caso de que tenga servicio doméstico, piense en aquellas otras tareas que este servicio deja sin hacer).

3.-Cuando se han de tomar decisiones en casa importantes, soy yo quien toma la decisión final.

4.-Siempre soy yo quien halla las soluciones a los problemas que aparecen en el hogar.

5.-El nivel de comunicación alcanzado en mi familia es satisfactorio.

6.-Programo las vacaciones de toda mi familia a mi gusto.

7.-En mi casa comentamos los programas de televisión que vemos.

8.-¿Tiene hijos?:

SI

(En caso de que sus hijos ya no habiten en su hogar, piense en pasado a la hora de responder las siguientes preguntas)

NO (vaya directamente a la pregunta número 15)

9.-Acostumbro a poner objetivos a mis hijos, que cuando los cumplen, se ven recompensados por ello.

10.-Impongo castigos a mis hijos siempre que lo considero necesario.

11.-Consulto con mis hijos antes de tomar una decisión que los afecta.

12.-Cuando tengo problemas con mis hijos, los hablo directamente con ellos.

13.-Explico a mis hijos los «porqué» de mi actuación ante ellos.

14.-Estimulo a mis hijos para que me pregunten abiertamente.

15.-Mantengo una relación con mis vecinos muy estrecha.

16.-Asisto a las reuniones que me convocan aquellas asociaciones a las que pertenezco.

17.-Soy socio de varios clubs o asociaciones (de salud, beneficencia, deportivas, naturistas u otros semejantes).

18.-En ocasiones me he presentado para ser elegido miembro del órgano de gestión de alguna asociación (asociaciones de vecinos, comisiones de fiestas, o incluso, a algún cargo político).

19.-Voto en las elecciones políticas, tanto municipales como autonómicas o nacionales.

20.-He escrito cartas de reclamación en restaurantes, hoteles y demás, cuando el servicio es pésimo.

21.-Practico deportes (incluidos los juegos de mesa) que puedo realizar solo.

22.-Mis actividades de ocio más comunes las realizo en compañía (normalmente de mis amigos o familiares).

1 2 3 4 5 6

1 2 3 4 5 6

1 2 3 4 5 6

1 2 3 4 5 6

1 2 3 4 5 6

1 2 3 4 5 6

1 2 3 4 5 6

1 2 3 4 5 6

1 2 3 4 5 6

1 2 3 4 5 6

1 2 3 4 5 6

1 2 3 4 5 6

1 2 3 4 5 6

1 2 3 4 5 6

1 2 3 4 5 6

1 2 3 4 5 6

1 2 3 4 5 6

1 2 3 4 5 6

1 2 3 4 5 6

1 2 3 4 5 6