

**UNA TAXONOMÍA DE LAS ASPIRACIONES LABORALES DEL
PROPIETARIO/DIRECTIVO DE PYMEs**

**Montserrat Entrialgo/Esteban Fernández/Camilo J. Vázquez
Departamento de Administración de Empresas y Contabilidad
Universidad de Oviedo**

Facultad de CC. Económicas y Empresariales

Avda. del Cristo, s/n-33006 Oviedo - Asturias

Tlf.: 985104973 – Fax: 985103708

e-mail: mentrial@econo.uniovi.es

UNA TAXONOMÍA DE LAS ASPIRACIONES LABORALES DEL PROPIETARIO/DIRECTIVO DE PYMEs: FUENTES E IMPLICACIONES ESTRATÉGICAS

El objetivo de este trabajo es determinar la relación existente entre las aspiraciones laborales del propietario/directivo de PYMEs y sus características personales. Para ello, en primer lugar, a la luz de la literatura acerca del tema, se analiza la problemática de las aspiraciones laborales del propietario/directivo de PYMEs con relación a sus características personales y se fundamentan las hipótesis a contrastar. Posteriormente, se describe la metodología utilizada en esta investigación; tras la descripción de la muestra utilizada se presentan, por último, los principales resultados del estudio así como las conclusiones finales.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS E HIPÓTESIS A CONTRASTAR

La revisión de diferentes trabajos permite contrastar la existencia de dos aspiraciones laborales básicas en los propietarios/directivos de PYMEs: artesanales y directivas. El primer tipo de aspiraciones se caracteriza por la necesidad de trabajar en la actividad deseada, y por lograr que el desempeño de la función esté libre de los intereses y de la autoridad de terceras personas. El segundo tipo de aspiraciones se caracteriza por la motivación en la búsqueda del beneficio, así como por el deseo de dirigir a otras personas y ejercer el poder. Estas aspiraciones se recogen, entre otros, en los trabajos de Smith (1967), Filley y Aldag (1978) y Cooper y Dunkelberg (1986). Así mismo, otros autores observan otras dos aspiraciones adicionales: seguridad y retro-riesgo. La primera se caracteriza por la importancia atribuida a los efectos del trabajo sobre el bienestar económico-familiar. La segunda se relaciona con la búsqueda de la autonomía y los riesgos inherentes al trabajo. Entre estos autores cabe citar a Lafuente y Salas (1989).

Por otro lado, las aspiraciones presentan dos dimensiones. De un lado, las aspiraciones pueden ser intrínsecas o extrínsecas. Las primeras ponen el acento en el trabajo mismo como fuente de satisfacción esperada; las segundas sitúan la satisfacción en los resultados del trabajo. De otro lado, las aspiraciones pueden ser individuales u

organizativas (internas o externas). Las segundas, a diferencia de las primeras, requieren el concurso de una organización, es decir, se ven satisfechas potencialmente en un ámbito que requiere la coordinación de esfuerzos individuales distintos. Las primeras, en cambio, se refieren al individuo como fuente última de satisfacción de las aspiraciones. Se puede observar, claramente, una analogía entre ambos tipos de aspiraciones.

En suma, lo expuesto nos permite proponer la hipótesis 1: *Existen diferentes tipos de propietarios/directivos de PYMEs, atendiendo a sus aspiraciones laborales.*

La existencia de una cierta heterogeneidad en las aspiraciones laborales básicas entre los propietarios/directivos de nuestra muestra pueden ser analizadas desde la perspectiva de sus características personales. Además, el estudio de tal relación debe permitir el enriquecimiento de la tipología previamente establecida. En cuanto a las características personales, desde un punto de vista psicológico, parece lógico pensar que las personas que poseen una elevada necesidad de logro estén convencidas de sus cualidades para influir en el entorno y, en consecuencia, procedan de esta forma. Es probable que no se planteen la asunción de altos riesgos, pero tampoco una conducta absolutamente libre de riesgos. Así pues, es de esperar que se sientan atraídas por aquellas actividades que favorecen la asunción de riesgos moderados y un potencial crecimiento derivado de un comportamiento creativo e innovador. Además, las personas con elevada necesidad de logro son ambiciosas y desean tener tanto control como les sea posible sobre sus escenarios. No desean dejar nada al azar y, por ello, es probable, que analicen las situaciones que pueden manipular de forma proactiva y que no reaccionen a las acciones de sus clientes y competidores. Por ello, sería lógico pensar que existiesen diferencias significativas entre los diferentes tipos de propietarios/directivos atendiendo a sus aspiraciones laborales explicadas por su necesidad de logro.

Los individuos que carecen de control interno serán más pasivos en la medida en que consideren que los eventos que acaecen están fuera de su influencia. Además, la orientación a la acción de las personas dotadas de control interno y la percepción de su habilidad para ocuparse de situaciones difíciles les lleva a tomar tipos específicos de decisiones, por ejemplo, aquellas que implican la asunción de un alto nivel de riesgo.

Por otro lado, los individuos que carecen de control interno percibirán que se encuentran en una situación de indefensión frente al entorno, lo que les causará crisis directivas así como una tendencia a seguir más que a conducir a sus competidores. Por ello también sería lógico pensar la existencia de diferencias significativas entre los distintos tipos de propietarios/directivos atendiendo a sus aspiraciones laborales, debidas a su control interno.

Por lo que respecta a la tolerancia a la ambigüedad, sería de esperar que las personas que mejor toleran la ambigüedad estén más motivadas para comportarse de un modo innovador y proactivo, y, en consecuencia, favorezcan un mayor crecimiento. Esto nos lleva a plantearnos la existencia de diferencias significativas entre los diferentes grupos de propietarios/directivos de PYMEs, las cuales vendrán explicadas por su tolerancia a la ambigüedad.

En suma, lo expuesto nos permite proponer la hipótesis 2: *Existen diferencias entre los distintos tipos de propietarios/directivos de PYMEs atendiendo a sus aspiraciones laborales, debido a sus características psicológicas, y, en particular, a su necesidad de logro, control interno y tolerancia a la ambigüedad.*

Desde un punto de vista demográfico, el nivel de formación de un individuo refleja sus habilidades cognoscitivas y cualidades. Los niveles más altos de formación se asocian con una elevada capacidad para procesar la información y una alta habilidad para discriminar entre una gran variedad de alternativas. Es más probable que los individuos con formación toleren la ambigüedad y se muestren más hábiles en situaciones complejas (Dollinger, 1985). Además, los mayores niveles de formación se han tendido a asociar con la motivación a la innovación (Becker, 1970; Kimberly y Evanisko, 1981; Rogers y Shoemaker, 1971). En suma, es de esperar que los individuos con mayores niveles de formación estén más motivados al crecimiento de su empresa.

De la misma forma, la edad se ha relacionado con la motivación al crecimiento. Existen varias razones para pensar que las personas más jóvenes aportan mejores recursos cognitivos para la toma de decisiones. En primer lugar, la aptitud de una persona se ha relacionado, en muchos casos, con su edad, dado que algunas aptitudes parecen disminuir con la edad, incluyendo la capacidad para aprender, la capacidad de

análisis y la memoria. En segundo lugar, las personas más jóvenes es probable que hayan recibido su formación más recientemente que las personas mayores y, por lo tanto, su conocimiento se supone superior y actualizado. En suma, es de esperar la existencia de una relación negativa entre motivación al crecimiento y edad de la persona.

Por otro lado, es de esperar que las personas más jóvenes sean más propensas a la asunción de riesgos que aquellas de mayor edad. Existen varias razones para que esto sea así. La primera es que los individuos de mayor edad pueden haber visto mermadas sus cualidades físicas y mentales (Child, 1972) o pueden estar menos capacitados para generar nuevas ideas y aprender nuevos comportamientos. Una segunda explicación es que las personas de más edad tienen un compromiso psicológico con el statu quo. En tercer lugar, los individuos de mayor edad pueden haber llegado a un momento de sus vidas en el que la seguridad financiera y la seguridad en la carrera es lo más importante. Sus círculos sociales y sus expectativas acerca de la jubilación se constituyen en factores clave en sus vidas. En este momento se tiende a evitar cualquier acción arriesgada que pudiera afectar a estos elementos.

Por otra parte, cuando los individuos llevan mucho tiempo en una organización y, especialmente, cuando tienen éxito y ascienden en la jerarquía comienzan a convencerse de la naturaleza correcta de las decisiones que se han tomado. Esto ocurre tanto a través de la socialización como a través de la auto-selección. La socialización a largo plazo crea una perspectiva común e internamente compartida, haciendo difícil la consideración de formas alternativas. Cuando la permanencia en la organización es elevada, la persona tiende a desarrollar hábitos, fuentes de información rutinarias y desplegar un repertorio refinado de respuestas a los estímulos, tanto internos como externos. En definitiva, el individuo puede encontrar dificultades para percibir algo diferente al statu quo, lo que dificulta la introducción de cambios. La auto-selección excluye a los individuos que no aceptan la cultura imperante provocando su aislamiento o su exclusión de la organización, ello nos lleva a pensar que existe una relación negativa entre permanencia en la empresa y aspiraciones de crecimiento.

Finalmente, el vínculo entre experiencias funcionales y aspiraciones laborales puede producirse de varias formas. En primer lugar, los individuos que operan en

diferentes funciones poseen diferentes modelos cognoscitivos y valores. En segundo lugar, con el paso del tiempo y el logro del éxito en un área funcional, el individuo deviene más socializado con el modo de pensamiento y actuación típico de esa especialidad. Finalmente, incluso cuando los individuos operan fuera de sus áreas funcionales siguen percibiendo los problemas de la misma forma, generando y prefiriendo las soluciones que les son más conocidas.

Hambrick y Mason (1984) sugieren que los individuos toman sus decisiones con base en sus experiencias en las diferentes áreas funcionales. Se puede asumir que un comportamiento conservador tratará de maximizar la rentabilidad introduciendo los menores cambios posibles en la manera de hacer las cosas. Para los negocios con tal estrategia son clave aquellas capacidades que faciliten la eficiencia interna de las operaciones. Según esto, la experiencia en finanzas y producción contribuirían positivamente al desarrollo de un comportamiento conservador por lo que sería de suponer que la experiencia en marketing o I+D puede favorecer la motivación hacia un mayor crecimiento de la empresa.

En suma, lo expuesto anteriormente nos conduce a formular la hipótesis 3: *Existen diferencias entre los distintos tipos de propietarios/directivos de PYMEs atendiendo a sus aspiraciones laborales, debido a sus características demográficas, y, en particular, a su edad, formación, permanencia en la empresa y experiencia funcional.*

Desde un punto de vista sociológico, la posesión de redes y contactos fuera de la industria favorece la obtención de nuevas ideas y, por lo tanto, el comportamiento innovador y el crecimiento. Por otra parte, los recursos de que dispone el propietario/directivo y el tamaño de su equipo favorecen la generación de ideas y, por ende, el comportamiento innovador y el crecimiento.

Por lo que respecta a las redes existe un campo de la literatura que afirma que los contactos externos afectan a la estrategia competitiva, ya que constituyen importantes canales para transferir información e influir socialmente sobre los decisores, ayudándoles a dar forma al marco de referencia, afectando a las estrategias y políticas de la empresa. Los contactos personales pueden exponer a los individuos a ideas novedosas y a nuevas oportunidades, favoreciendo el desarrollo de un comportamiento

innovador y del crecimiento de la empresa. Estas interacciones retan las creencias y supuestos establecidos, abriendo el camino a la introducción de innovaciones. Por último, los contactos externos es probable que empleen diferentes tácticas, lo que proporciona una oportunidad para considerar diversos cursos de acción. Según esto, sería lógico pensar que los contactos externos de las empresas se relacionasen positivamente con la motivación para fomentar el crecimiento de la empresa.

Por lo que respecta a los recursos de la organización también guardan relación con la motivación al crecimiento. Chandler y Hanks (1994) observaron que aquellas empresas con mayor dotación de recursos y capacidades abordaban más actividades nuevas que aquellas con menor dotación de recursos y menor número de capacidades. Más recientemente, Greene y Brown (1997) observaron que los recursos humanos, físicos, sociales y financieros se combinaban de forma diferente dependiendo del grado de innovación. Las empresas menos innovadoras y de crecimiento más lento, poseen un menor volumen de recursos humanos y organizativos, frente a las más innovadoras y de crecimiento más rápido. En suma, los recursos humanos, físicos y financieros y sus interrelaciones son de gran importancia para la motivación al crecimiento de la empresa.

Por lo que respecta al número de miembros del equipo es un elemento crítico de la demografía del grupo (Ancona y Nadler, 1989; Blau, 1977). Numerosos investigadores han relacionado el tamaño del equipo con diferentes resultados de la organización (Eisenhardt y Schoonhoven, 1990; Hambrick y Dáveni, 1992; Wiersema y Bantel, 1992). Según la literatura de la dinámica de grupos, el incremento del tamaño de un grupo genera fuerzas opuestas que afectan al resultado de forma diferente (Shaw, 1981). Por un lado, un grupo mayor posee mayores recursos cognoscitivos, los cuales pueden contribuir a mejorar el conocimiento del grupo, la creatividad y la motivación al crecimiento (Haleblian y Finkelstein, 1991). Un grupo de superior dimensión puede también acelerar la toma de decisiones, ya que permite una mayor especialización de las personas. Además, el tamaño afecta al nivel de conflicto intergrupo. La investigación existente demuestra que en los grupos grandes existe una mayor diversidad de opinión. Así mismo, se permite el surgimiento de nuevos sub-grupos. Todo ello favorece la creatividad, la innovación y el crecimiento.

En suma, lo expuesto anteriormente nos conduce a formular la hipótesis 4: *Existen diferencias entre los distintos tipos de propietarios/directivos de PYMEs atendiendo a sus aspiraciones laborales, debido a sus características sociológicas, y, en particular, al tamaño de su equipo, recursos disponibles y principales contactos.*

CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

La información básica de este trabajo procede de una muestra integrada por 233 empresas, cuyo tamaño oscila entre los 5 y los 500 empleados, pudiendo clasificarse, en consecuencia, como PYMEs¹. Todas las empresas encuestadas operan en el territorio español y desarrollan su actividad en diferentes escenarios industriales: minería, construcción, alimentación, madera, papel, química y transportes son algunos de ellos. El número medio de empleados de estas empresas es de casi 81 trabajadores², siendo la antigüedad media de las empresas de 25 años.

VARIABLES

La base de datos utilizada en la presente investigación tiene su origen en un cuestionario que ha sido diseñado tomando como referencia los principales trabajos abordados en este campo a nivel internacional. La encuesta está integrada por un conjunto de ítems que miden variables de diversa naturaleza. Concretamente, la información empleada en el presente trabajo se organiza en dos bloques. El primer bloque mide las aspiraciones laborales del propietario/directivo de PYMEs. Concretamente, se emplearon los ítems utilizados en la escala de Lafuente y Salas (1985), medidos a través de escalas Likert 1-5.

El segundo bloque –relativo al perfil del propietario/directivo– incluye variables de naturaleza social, psicológica y demográfica. Todas han sido medidas utilizando escalas Likert 1-5. El perfil psicológico incluye indicadores de su control interno, necesidad de logro y tolerancia a la ambigüedad. El ítem que miden el control interno (el hecho de

¹ La adopción de este concepto de PYME obedece al criterio adoptado por el Observatorio Europeo de la PYME, si bien más recientemente la Comisión Europea ha dictaminado que dentro del capítulo de PYMEs entrarán aquellas organizaciones que cumplan tres requisitos: no superar los 250 empleados, una facturación inferior a 40 millones de ECU e independencia.

que las personas hagan las cosas correctamente depende de su propia habilidad, la suerte tiene poco que ver con ello) ha sido tomado de Lumpkin (1985)³; el cual ha sido empleado en numerosos trabajos previos (Carpenter y Golden, 1997; Miller, 1983; Miller y Toulouse, 1986). El ítem que mide la necesidad de logro (trato de obtener mejores resultados que mis compañeros de trabajo) se han tomado de Steers y Braunstein (1976), también observado en varios trabajos (Miller y Dröge, 1986; Miller y Toulouse, 1986). El ítem que mide la tolerancia hacia la ambigüedad (hacer las mismas cosas en los mismos lugares durante un largo período de tiempo favorece una vida feliz) procede del trabajo de Lorsch y Morse (1974) y Gupta y Govindarajan (1984).

El perfil demográfico incluye cuestiones relacionadas con la edad, formación, experiencia y permanencia de los propietarios/directivos analizados. Por lo que respecta a la formación se recogió información tanto en relación a su nivel como a su naturaleza. Las variables que midieron el perfil demográfico eran de naturaleza cuantitativa. El perfil sociológico incluye cuestiones relativas al tamaño del equipo del propietario, a sus principales contactos y a los recursos que obtiene de los mismos. Las variables habían sido empleadas en trabajos previos (Ostgaard y Birley, 1994).

RESULTADOS

A continuación se presentan los análisis realizados con el fin de validar las hipótesis formuladas. En primer lugar, se contrasta la existencia de una tipología de propietarios/directivos con base en sus aspiraciones laborales. Posteriormente, se analizan las diferencias entre los distintos tipos de propietarios/directivos en función de sus características personales.

Taxonomía de las aspiraciones laborales

En esta sección se contrasta, para la muestra objeto de análisis, la hipótesis 1 formulada, esto es, si existe una tipología de propietarios/directivos de PYMEs con base

² Sólo un 4% de las empresas de la muestra considerada tienen un número de empleados comprendido entre 250 y 500.

³ Se trata de una versión reducida de la escala de Rotter (1966).

en sus aspiraciones laborales. Con este fin, aplicamos un proceso secuencial de análisis factorial y análisis cluster.

La *Tabla 1* muestra los resultados de la aplicación del análisis factorial a las valoraciones que los individuos que componen nuestra muestra hacen acerca de la importancia de distintas características laborales, en cuanto al grado de satisfacción que permiten obtener del trabajo. El porcentaje de varianza explicada por los cuatro primeros factores alcanza, aproximadamente, el 65%.

TABLA 1
Factorial de las aspiraciones laborales de los propietarios/directivos

Items	Fac.1	Fac.2	Fac.3	Fac.4
1.Tener un elemento de variedad y aventura en el trabajo	0, 87387			
2.Trabajar en algo en que sea necesario improvisar	0, 79405			
3.Que el trabajo a realizar sea un desafío	0, 54150		0, 45138	
4.Tener la oportunidad de dirigir en vez de ser dirigido	0, 45465			
5.Tener una oportunidad de ayudar a sus familiares		0, 85970		
6.Tener una oportunidad de construir algo para sus hijos		0, 84878		
7.Tener seguridad en el puesto de trabajo		0, 63770		
8.Tener la oportunidad de ponerse a prueba uno mismo			0, 79423	
9.Tener la oportunidad de realizar algo muy bien			0, 76824	
10.Tener la oportunidad de desarrollarse profesionalmente			0, 53029	
11.Trabajar en una compañía de prestigio				0, 63547
12.Tener la posibilidad de ganar mucho dinero				0, 60975
Valor propio	3, 93057	1, 46281	1, 36278	1, 00425
% Varianza Explicada	32, 8	12, 2	11, 4	8, 4
% Acum. Varianza	32, 8	44, 9	56, 3	64, 7

El factor 3 está asociado fundamentalmente con los ítems 3 ,8, 9 y 10, referidos todos ellos a la dimensión de aspiraciones artesanales establecida por la literatura. También, el factor 4, ligado a los ítems 11 y 12 parece corresponderse con la dimensión directiva. Por otra parte, los resultados muestran la existencia de dos aspiraciones laborales básicas no contempladas habitualmente. Así, el factor 2 correlacionado primordialmente con los ítems 5, 6 y 7, parece sugerir que existe una aspiración laboral básica referible a los efectos del trabajo desarrollado sobre el bienestar económico

familiar. El factor 1 asociado a los ítems 1, 2, 3 y 4 indica la existencia de una aspiración distinta relacionada con la autonomía y riesgos propios del trabajo. En cuanto a lo primero, tal aspiración participa de las características asignadas por la literatura reseñada a las aspiraciones artesanales. Nuestros resultados muestran que el deseo de autonomía se corresponde con aspiraciones básicas distintas. Así pues, parece haber cuatro aspiraciones laborales fundamentales independientes entre sí, que los individuos emplean para valorar a priori el grado de satisfacción que proporciona la actividad laboral: aspiraciones de reto-riesgo (factor 1), de seguridad (factor 2), artesanales (factor 3) y directivas (factor 4).

A partir de la puntuación de los factores de cada propietario/directivo de la muestra en los cuatro factores de aspiraciones seleccionados, es posible construir una tipología de propietarios/directivos, mediante análisis de conglomerados. Los resultados de su aplicación aparecen recogidos en la *tabla 2*. El empleo del criterio estadístico F de Fisher sugiere la existencia de cuatro tipos primarios de propietarios/directivos. Una agregación mayor de conglomerados no satisface las condiciones de significación para la distinción entre los tipos primarios.

TABLA 2
Cluster basado en las motivaciones de los propietarios/directivos

Cluster	Fac. 1	Fac. 2	Fac. 3	Fac. 4	Nº Empresas
1	- 0, 0438	0, 7685	0, 4609	0, 2320	99
2	1, 0577	0, 0620	-1, 3402	0, 5026	23
3	-0, 6994	-1, 1233	-0, 1060	0, 5026	46
4	-0, 7047	0, 2565	-1, 7150	-0, 9632	22
5	0, 6438	-0, 7322	0, 6466	-0, 8628	43
F	28, 4105	88, 4861	95, 9462	27, 6817	
p	0, 000	0, 000	0, 000	0, 000	

El conglomerado 2 es el que adopta un mayor valor en el factor 1. Desde esta perspectiva, se puede afirmar que son propietarios/directivos con una cierta propensión al riesgo y a los retos. Se trata de propietarios/directivos cuyas motivaciones son de tipo organizativo/intrínseco. El conglomerado 1 es el que tiene un valor medio mayor en el factor 2. En principio, lo forman propietarios/directivos que cifran sus aspiraciones en términos de los resultados que el trabajo acarrea en cuanto al bienestar económico

familiar, es decir, sus aspiraciones predominantes son del tipo individual/extrínseco. Además, juegan un cierto papel las aspiraciones que tienen que ver con los retos y la incertidumbre. En este sentido, este conglomerado está integrado por propietarios/directivos que aspiran a lograr una mayor seguridad para la familia.

El conglomerado 5 es el que observa un mayor valor en el factor 3. Está, por tanto, integrado por propietarios/directivos guiados fundamentalmente por aspiraciones de tipo individual/intrínseco, más concretamente por aspiraciones que tienen que ver con la propia naturaleza del trabajo: sólo recoge de forma secundaria sus aspiraciones relacionadas con los resultados y el ámbito organizativo donde desarrolla su trabajo. La incertidumbre y los retos no constituyen en absoluto fuentes potenciales de satisfacción. Empleando la terminología ya aludida se trata de propietarios/directivos artesanales, al menos desde el punto de vista de sus aspiraciones.

El conglomerado 3 es identificable con el factor 4, puesto que los mayores valores de estos factores son registrados en este conglomerado. Se trata, por tanto, de propietarios/directivos cuyas motivaciones son de tipo organizativo/extrínseco, correspondiéndose con la clase de aspiraciones que la literatura denomina directivas. Finalmente, el conglomerado 4 se caracteriza por su baja puntuación en todos los factores, de lo que se deduce que está formado por propietarios/directivos que carecen de aspiraciones laborales y los denominaremos apáticos.

En definitiva, la aplicación secuencial del análisis factorial y del análisis de conglomerados a las valoraciones que los propietarios/directivos de nuestra muestra hacen acerca de la importancia de un conjunto de características del trabajo que realizan permite establecer cuatro clases de aspiraciones laborales básicas: artesanales, de riesgo, seguridad y directivas, que se corresponden con cinco tipos de propietarios/directivos, conglomerados 1 a 5, que se distinguen por el predominio de una clase particular de aspiraciones laborales básicas, a excepción del conglomerado 4, caracterizado por los directivos apáticos que carecen de aspiraciones laborales.

A fin de validar la solución generada por el cluster se ha realizado un análisis discriminante, el cual permite reforzar la interpretación de los factores que permiten diferenciar a los propietarios/directivos pertenecientes a los cinco grupos formados

mediante el análisis cluster. El análisis discriminante clasifica correctamente el 95% de las individuos, en concreto, el 98% de los individuos del grupo 1, el 95% de los individuos del grupo 2, el 95% de los individuos del grupo 3, el 93% de los individuos del grupo 4 y el 90% de los individuos del grupo 5.

En definitiva, los resultados obtenidos en esta primera fase nos permiten validar la hipótesis 1, en la medida en que se observan diferentes grupos de propietarios/directivos de PYMEs atendiendo a sus aspiraciones laborales.

Taxonomía de las aspiraciones laborales y características personales

A continuación se analiza si existen diferencias significativas o no entre las empresas que integran la muestra en función de las características personales de los directivos. Con este fin empleamos el análisis de la varianza, cuyos resultados se recogen en la *tabla 3*.

TABLA 3
Clusters de propietarios atendiendo a las características psicológicas

Rasgos psicológicos	Seguridad	Reto/riesgo	Directivos	Apáticos	Artesanos	Significación	Grupos
Necesidad de logro	4,45	4,34	4,52	4,01	4,53	0,011	1-4 4-3 4-5
Tolerancia a la ambigüedad	2,84	3,65	3,15	3,18	2,86	0,019	1-2

Por lo que respecta a la necesidad de logro, existen diferencias significativas entre los directivos/propietarios *apáticos* y los *directivos*, los que tienen aspiraciones de *seguridad familiar* y los *apáticos* y entre los *artesanos* y los *apáticos*, siendo estos últimos los que obtienen la puntuación más baja en todos los casos. En relación a la tolerancia a la ambigüedad existen diferencias significativas entre los que poseen aspiraciones de *seguridad* y los que las poseen de *reto riesgo*, siendo los últimos los que alcanzan la posición más alta. No se obtuvieron diferencias significativas, sin embargo, por lo que respecta al control interno. En todo caso, los resultados obtenidos nos permiten corroborar la influencia de las características psicológicas en las aspiraciones laborales del propietario/directivo y, en consecuencia, validar la hipótesis 2.

Por otra parte, las variables demográficas para las que, en nuestro trabajo, se observan diferencias significativas entre los distintos grupos se recogen en la tabla 4.

TABLA 4
Clusters de propietarios atendiendo a las características demográficas

Rasgos demográficos	Seguridad	Reto/riesgo	Directivos	Apáticos	Artesanos	Significación	Grupos
Permanencia en la empresa	10,68	9,45	8,77	14,89	11,77	0,020	3-4
Experiencia como Director General	11,49	10,29	5,62	6,42	9,41	0,005	1-3
Experiencia en producción	7,55	4,94	4,04	2,34	6,04	0,046	1-3 1-4
Experiencia en marketing	7,49	4,59	4,29	2,69	4,29	0,046	1-3 1-4 1-5

Así, se observan diferencias significativas para la permanencia en la empresa y la experiencia como Director General. Por lo que respecta a la primera de estas variables, los apáticos son los que obtienen la puntuación más alta, mientras que la más baja es obtenida por los directivos. Por lo que respecta a la experiencia como Director General, se observan diferencias significativas entre aquellos que poseen aspiraciones de seguridad y los que las tienen de naturaleza directiva, siendo los primeros los que obtienen la puntuación más elevada. Ello nos permite aceptar la hipótesis 3, si bien con matices. Existen diferencia significativas entre los diferentes grupos explicadas por la permanencia en la empresa y la experiencia funcional, no así para la edad y la formación.

A fin de corroborar la existencia de diferencias significativas en relación a las características sociológicas, se llevó a cabo, igualmente, un análisis de la varianza, cuyos resultados se recogen en la tabla 5.

TABLA 5
Clusters de propietarios atendiendo a las características sociológicas

Rasgos sociológicos	Seguridad	Reto/riesgo	Directivos	Apáticos	Artesanos	Significación	Grupos
---------------------	-----------	-------------	------------	----------	-----------	---------------	--------

Tamaño del equipo	10,68	9,45	8,77	14,89	11,77	0,020	1-3
Acceso a nuevos mercados	11,49	10,29	5,62	6,42	9,41	0,005	1-3
Acceso a capital	7,55	4,94	4,04	2,34	6,04	0,046	1-3
Acceso a ideas innovadoras	7,49	4,59	4,29	2,69	4,29	0,046	1-3 1-4 3-5 4-5
Bancos como contactos	1,39	1,64	2,14	1,93	1,41	0,000	1-3 3-5
Proveedores como contactos	2,21	2,35	2,69	2,69	2,16	0,016	1-3 1-4 3-5 4-5

En este sentido, observamos la existencia de diferencias significativas en relación al equipo, a los recursos que obtienen de sus contactos y, en particular, en relación al acceso a los nuevos mercados, al capital y a las ideas innovadoras. Los individuos con aspiraciones de seguridad son quienes obtienen la mayor puntuación en comparación con el resto. Por lo que respecta a las fuentes de recursos se observa la existencia de diferencias significativas en relación a los bancos y proveedores. En particular, por lo que respecta a los bancos, se observan diferencias significativas entre los propietarios con aspiraciones directivas y aquellos con aspiraciones de seguridad y entre estos últimos y los apáticos. En suma todo lo expuesto nos permite aceptar la hipótesis 4, relativa a la existencia de diferencias significativas entre los grupos debidas a rasgos del propietario de naturaleza sociológica.

CONCLUSIONES

El presente trabajo analiza las aspiraciones laborales del propietario/directivo de la PYME y su relación con sus características personales. En primer lugar, derivamos una tipología de propietarios con base en sus aspiraciones laborales. En segundo lugar, las características de naturaleza psicológica, social y demográfica se asocian con las aspiraciones laborales. Concretamente, desde una perspectiva psicológica los propietarios que mejor toleran la ambigüedad y aquellos con una mayor necesidad de

logro tienen aspiraciones de naturaleza más directiva. No existe, por lo tanto, una relación entre el control interno del propietario/directivo y sus aspiraciones laborales. Desde una perspectiva demográfica, existe una relación entre la permanencia en la posición y la experiencia como director general y sus aspiraciones laborales. Sin embargo, no parece existir una relación entre el nivel de formación del propietario y sus aspiraciones. Desde un punto de vista sociológico, son los propietarios con aspiraciones de seguridad quienes tienen un mayor acceso a recursos, frente al resto. En suma, la características del propietario/directivo se constituyen en un factor clave para el estudio de las aspiraciones en las organizaciones.

REFERENCIAS

ANCONA, D. G. y NADLER, D. A. (1989): "Top hats and executive tales: designing the senior team", *Sloan Management Review*, 31, pp. 19-28.

BALES, R. F. y BORGATTA, E. F. (1966): "Size of group as a factor in the interaction profile", en HARE, A. P.; BORGATTA, E. F. y BALES, R. F. (Eds.): *Small Groups: Studies in Social Interaction*, pp. 495-512, Knopf, New York.

BECKER, M. H. (1970): "Sociometric location and innovativeness: reformulation and extension of the diffusion model", *American Sociological Review*, 35, pp. 267-304.

BLAU, P. M. (1977): "Inequality and heterogeneity: a primitive theory of social structure", Free Press, New York.

CARPENTER, M. A. y GOLDEN, B. R. (1997): "Perceived managerial discretion: a study of cause and effect", *Strategic Management Journal*, 18(3), pp.187-206.

CHANDLER, G. y HANKS, S. H. (1994): "Market attractiveness, resource-based capabilities, venture strategies and venture performance", *Journal of Business Venturing*, 9(4), pp. 331-349.

CHILD, J. (1972): "Organization, structure, environment, and performance: the role of strategic choice", *Sociology*, 6, pp. 1-22.

COOPER, A. C. y DUNKELBERG, W. C. (1986): "Entrepreneurship and paths to business ownership", *Strategic Management Journal*, 7, pp.53-68.

COVIN, J. G. (1991): "Entrepreneurial versus conservative firms: a comparison of strategies and performance", *Journal of Management Studies*, 28, pp.439-462.

COVIN, J. G. y ADLER, P. (1989): "Strategic behavior, strategy patterns, and performance levels of small entrepreneurial and conservative firms", *Southern Management Proceedings*, pp.250-252.

CUERVO, A. (1997): "Empresarios y directivos", *Economistas*, 15, pp.46-55.

DAVIDSSON, P. (1991): "Continued entrepreneurship: ability, need and opportunity as determinants of small firm growth", *Journal of Business Venturing*, 6, pp.405-429.

DOLLINGER, M. J. (1985): "Environmental contacts and financial performance of the small firm", *Journal of Small Business Management*, 23(1), pp.24-30.

EISENHARDT, K. M. y SCHOONHOVEN, C. B. (1990): "Organizational growth: linking founding team, strategy, environment, and growth among U.S. semiconductor ventures, 1978-1988", *Administrative Science Quarterly*, 35, pp. 504-529.

FILLEY, A. C. y ALDAG, R. J. (1988): "Venture age and growth within organization types", *Frontiers of Entrepreneurship Research*, pp.77-78.

FINKELSTEIN, S. y HAMBRICK, D. (1996): *Strategic Leadership: Top Executives and Their Effects on Organizations*, West, Minneapolis, MN.

GREENE, P. G. y BROWN, T. (1997): "Resource needs and the dynamic capitalism typology", *Journal of Business Venturing*, 12(3), pp. 161-174.

GUPTA, A. K. y GOVINDARAJAN, V. (1984): Business unit strategy, managerial characteristics and business unit effectiveness at strategy implementation, *Academy of Management Journal*, 27(1), pp.25-41.

HALEBLIAN, J. y FINKELSTEIN, S. (1991): "The effects of top management team size, and CEO dominance on performance in turbulent and stable environments", *Paper presentado at the Academy of Management Meeting*, Miami.

HAMBRICK, D. C. y D'AVENI R. (1992): "Top team deterioration as part of the downward spiral of large corporate bankruptcies", *Management Science*, 38, pp. 1445-1466.

HAMBRICK, D. C. y MASON, P. (1984): "Upper echelons: the organization as a reflection of its top managers", *Academy of Management Review*, 9, pp. 193-206.

KHANDWALLA, P. N. (1987): "Generators of pioneering innovative management: some Indian evidence", *Organization Studies*, 8(1), pp.39-59.

KIMBERLY, J. R. y EVANISKO, M. J. (1981): "Organizational innovation: the influence of individual, organizational, and contextual factors on hospital adoption of technological and administrative innovations", *Academy of Management Journal*, 24(4), pp. 689-713.

KOGAN, N. y WALLACH, M. A. (1964): *Risk taking: a study in cognition and personality*, Holt, Rinehart y Winston, New York.

LAFUENTE, A. y SALAS, V. (1989): "Types of entrepreneurs and firms: the case of new Spanish firms", *Strategic Management Journal*, 10, pp.17-30.

LORSCH, J. W. y MORSE, J. J. (1974): *Organisations and their members: a contingency approach*, Harper y Row, New York.

LUMPKIN, J. R. (1985): "Validity of a brief locus of control scale for survey research", *Psychological Reports*, 57, pp.655-659.

MILLER, D. (1983): The correlates of entrepreneurship in three types of firms, *Management Science*, 29(7), pp.770-791.

MILLER, D. (1986): "Configurations of strategy and structure: towards a synthesis", *Strategic Management Journal*, 7(3), pp.233-249.

MILLER, D. y DRÖGE, C. (1986): Psychological and traditional determinants of structure, *Administrative Science Quarterly*, 31, pp.539-560.

MILLER, D. y TOULOUSE, J. M. (1986): "Chief executive personality and corporate strategy and structure in small firms", *Management Science*, 32(11), pp.1389-1409.

OSTGAARD, T. A. y BIRLEY, S. (1994): Personal networks and firm competitive strategy –a strategic or coincidental match?, *Journal of Business Venturing*, 9(4), pp.281-305.

ROGERS, E. M. y SHOEMAKER, F. (1971): *Communication of innovations*, Free Press, New York.

ROTTER, J.B. (1966): "Generalised expectancies for internal versus external control of reinforcement", *Psychological Monographs*, Whole n° 609(80), pp.1

SHAW, M. E. (1981): *Group Dynamics: The Psychology of Small Group Behavior*, tercera edición, McGraw Hill, New York.

SMITH, N. R. (1967): *The entrepreneur and his firm: the relationship between type of man and type of company*, East Lansing, Michigan State University.

STEERS, R. M. y BRAUNSTEIN, D. N. (1976): "A behaviorally –based measure of manifest needs in work settings", *Journal of Vocational Behaviour*, 9, pp.251-266.

VECIANA, J. (1986): "Planificación estratégica de la innovación", *Dirección y Progreso*, 86, Marzo/Abril.

VECIANA, J. (1996): “Generación y desarrollo de nuevos proyectos innovadores, venture management o corporate entrepreneurship”, *Economía Industrial*, 310, pp.79-98.

WIERSEMA, M. F. y BANTEL, K. A. (1992): “Top management team demography and corporate strategic change”, *Academy of Management Journal*, 35, pp. 91-121.