

IV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología
XIX Jornadas de Investigación VIII Encuentro de Investigadores en Psicología
del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos
Aires, 2012.

Los avatares de los familiares “ejecutivos por estudio” en las empresas de propiedad familiar.

Cornejo, Hernán.

Cita:

Cornejo, Hernán (2012). *Los avatares de los familiares “ejecutivos por estudio” en las empresas de propiedad familiar. IV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XIX Jornadas de Investigación VIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-072/391>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

LOS AVATARES DE LOS FAMILIARES “EJECUTIVOS POR ESTUDIO” EN LAS EMPRESAS DE PROPIEDAD FAMILIAR

Cornejo, Hernán

Facultad de Ciencias Economicas y Estadística, Facultad de Ciencias Empresariales.

Resumen

La problemática de los estudiantes y graduados de Ciencias empresariales en las empresas de propiedad familiar forman parte del imaginario de la cotidianeidad. La misma despliega un desafío importante al desplegar en sí la trama vincular-social propia de la empresa familiar, con la lógica eficientista de la empresa privada. Los estudios realizados sobre el tema se han sesgado de la manera de desalojar al sujeto, priorizando el rol que ocupa y el desarrollo de competencias en lo cotidiano que lo ponen en mejor o peor posición, hasta los estudios de sesgo psicoanalítico que se envuelve en el cúmulo de proyecciones fantasmática olvidando el objeto empresa.

Nos proponemos un análisis ecológico que contemple sin manierismos la complejidad del tema, brindando algunos aportes que posibiliten el desarrollo profundo del concepto de calidad de vida.

Palabras Clave

Empresa, familia, liderazgo, crecimiento.

Abstract

THE AVATARS OF FAMILY “STUDIO EXECUTIVES FOR” IN THE FAMILY OWNED ENTERPRISES.

The problem of students and graduates of Business Studies in family-owned businesses are part of the imagery of the everyday. It displays a significant challenge to deploy the web link itself-social characteristic of the family business, with an efficiency logic of private enterprise. Studies on the subject have been biased in the way of dislodging the subject, giving priority to the role it occupies and the development of skills in everyday life that put you in better or worse position to psychoanalytic studies of bias that is wrapped in wealth of fantasy projections forgetting the object company.

We propose an analysis that takes no mannerisms ecological complexity of the topic, providing some insights that enable deeper development of the concept of quality of life.

Key Words

Company, family, leadership, growth.

Introducción

La presente comunicación es un avance de una investigación que dirijo titulada “Desarrollo de competencias genéricas en profesionales de la Licenciatura en Administración de Empresas (UNR) insertos en empresas pertenecientes a su familia”.

La problemática que da sentido a la investigación se apoya en una experiencia desarrollada en dos ámbitos en los cuales realizo mi práctica profesional relacionada a la Psicología del trabajo y las organizaciones: por un lado mi trabajo como Director de un Grupo interdisciplinario de Consultoría de gestión y capacitación, que realiza actividades de asesoramiento en problemáticas relacionadas con la integración de las dimensiones de la gestión (estrategia-estructura-cultura) centrado fundamentalmente en el desarrollo de culturas organizacionales que sostenga como base la calidad de vida laboral y la eficiencia operativa (desgraciadamente tan cercanas en esencia pero tan separadas en la realidad). En consonancia con lo anterior se desarrollan prácticas de docencia e investigación en Facultades públicas y privadas.

En el marco de ambas actividades surgía como problema de la dificultad que encontraban los alumnos, pero fundamentalmente los graduados de dichas carreras empresariales, en insertarse en forma acorde a sus competencias y potencialidades en las empresas en general pymes cuyos titulares eran sus propios familiares.

La situación era interesante ya que se entramaban dos realidades caras al desarrollo de las empresas pymes de base familiar, como son, la trama relacional-vincular familiar y los procesos de profesionalización y delegación que realizan por lo general dichas organizaciones en algún momento de su desarrollo.

Se pensaba que trabajar este tema reclamaría deconstruir procesos subjetivos profundos y singulares, corriéndose el peligro de generalizar orientaciones que escamotearan la verdadera complejidad de los casos, algo muy caro a los estudios estadísticos que nos proponen los científicos de la Administración. Es por ello que se apeló a desplegar componentes estructurales de personalidad, que si bien no se adentran en determinaciones inconscientes –estructura más que significativa en estos casos por cierto- posibilitarían abrir algunas zonas de sentido sobre dicho aspecto de la realidad.

En el recorte que exige el trabajo que presentaré me enfocaré en el tema del crecimiento psicológico, las motivaciones sociales, el liderazgo, el conflicto organizacional y el establecimiento de metas.

El objetivo de este trabajo es poner en situación las construcciones integradoras de dimensión individual-interna y subjetivo social-externa que desarrollan los profesionales de las carreras de Ciencias Empresariales de la ciudad de Rosario a partir de su incorporación a empresas pymes de propiedad familiar.

Desarrollo

En un sentido amplio “el crecimiento psicológico es definido como un proceso a través del cual la persona genera construcciones integradoras cada vez más complejas sobre su realidad interior (individual) y exterior (social) que le posibiliten cambios positivos como ser humano”. (Romero García, 1999:189)

A partir de la orientación del trabajo nos enfocaremos en profesionales de reciente graduación (hasta 5 años de recibidos) o alumnos de los últimos años de las carreras de Ciencias Empresariales (UNR y UAI) que son un porcentaje más que importante de los alumnos que se orientan a esas carreras en Rosario y su región, que se integraron/integran empresas dirigidas por parientes directos (abuelos, padres, tíos, hermanos, etc.), con un grado más o menos incipiente o avanzado de profesionalización en las competencias de los cuadros técnicos o directivos, como así también de instancias más o menos avanzadas de delegación de decisiones estratégicas o tácticas. En los casos elegidos no se desarrolló el acceso a la empresa por causa “obligada” (enfermedad, fallecimiento, etc.)

El campo de la literatura empresarial está plagado de anécdotas y mitos alrededor de los procesos de delegación éxitos o fracasos rotundos, resultantes de una larga formación para el puesto o de la “suerte” genética, lo que es cierto es que pocas veces se han estudiado con herramientas no especulativas por un lado o psicoanalíticas por el otro (Edipo, proyecciones imaginarias, formaciones reactivas, etc.)

El llamado liderazgo tradicional a la manera de la clasificación de Weber si bien iba más allá de la relación familiar, es una buena manera de iniciar el estudio del problema. Recordemos que Weber hablaba de los métodos de dominación legítima “que descansa en la creencia cotidiana en la santidad de las tradiciones que rigieron

desde lejanos tiempos y en la legitimidad de los señalados por esa tradición para ejercer la autoridad (autoridad tradicional).”(Weber,

Este señalamiento nos posibilita entrever algunos de los dichos que desarrollan los sujetos en las entrevistas realizadas:

“mi viejo es muy especial, por un lado se jacta con sus amigos de su hijo profesional, pero por otro lado en la empresa donde se supone que tendría que aplicar lo que aprendí no me habilita una”. (Profesional 28 años)

Esta clase de dichos se repiten y parecen conformar cierto patrón de comportamiento. Si bien uno de los sesgos de los estilos de liderazgo autocrático sea el paternalista, pareciera que la influencia hacia los propios hijos o referentes filiales se despliega en el campo de la negación o la inhibición de actuar. ¿Cuáles son los miedos, las ansiedades que despierta el hecho que un hijo sea “habilitado” a tomar decisiones que afectan –muchas veces sólo de forma relativa- el desempeño de la empresa. Aquí se apeló a aplicar Escalas de valores y comportamientos siguiendo una escala de Lickert, que no arrojaron correlaciones significativas de ningún tipo entre valores y

comportamientos tradicionales típicos. Sin embargo en las entrevistas en profundidad realizadas se pudo identificar ciertas referencias de patrones propios del padre proveedor más de sesgo tradicional, con tendencias a una actitud invalidante ante la autoridad. Es habitual que este tipo de Facultades cuenten con una tasa de padres o familiares directos empresarios mayor que la media de otras unidades académicas –así se cumple en nuestro caso-. Analizados los estudios de los padres, bastantes menos de la mitad son profesionales y de allí se reduce a sólo un 15% con título profesional en áreas relacionadas con la Administración. Esto deja entrever un porcentaje relativamente alto de padres “hechos a sí mismo” con una actividad empresarial.

Cuando los graduados o alumnos se refieren a sus padres lo hacen con una mezcla de rebeldía y admiración:

“mi papa surgió de muy abajo y tuvo la inteligencia de abrirse del laburo que hacía antes y ahora tiene una empresa con cuarenta empleados. La verdad que el viejo tiene sus cosas pero nunca me faltó nada. La cosa empezó a cambiar un poco cuando le dije que estaba terminando la carrera y quería laburar con él...”(Profesional, 32 años)

Recordemos que el sujeto desarrolla de forma implícita o explícita un Proyecto de vida. El mismo es entendido como “una categoría integradora de la personalidad, mediante la que se articulan las dimensiones de lo social y lo psicológico en el proceso de formación social del individuo”(Vigotzky, 1978)

Por lo tanto el crecimiento psicológico puede ser relacionado con el Proyecto de vida. Sabemos que dicho Proyecto como relato coherente que articula las acciones de un sujeto con cierta direccionalidad consciente, es una de las construcciones integradoras que posibilita el crecimiento psicológico.

El joven está realizando sus primeras experiencias en unos de los ámbitos definitorios de la constitución subjetiva como es el trabajo, que en su caso puede servir de telón de fondo de interacciones familiares que se presentifican renovándose en un contexto donde la lógica de la eficiencia, del deber ser y más aún del saber ser, son posibilitadores del saber estar.

Uno de los errores habituales que han presentado los estudios sobre empresas familiares con un enfoque vincular-social, ha sido el peso puesto en la negación del sujeto familiar –que se subordina a un rol definido por la organización independiente de sí (como si alguna vez pudiera serlo)- o por otro lado una profundización de la problemática edípica y la teoría de las proyecciones fantasmáticas a la manera del Psicoanálisis aplicado.

En nuestra concepción dichos “tipos ideales” son relatos que sólo posibilitan un avance en pensar la problemática cuando se los piensa en su entramado complejo. Cualquier sesgo de prioridad en estos casos constituye prueba de reduccionismo mecanicista.

Partiendo de considerar a las metas “como aquellos resultados anticipados que contienen propiedades motivacionales y que las verdaderas metas psicológicas son las intrínsecas, que representan a la construcción que la persona ha hecho de la situación.”(Romero García, 1999: 196), nos preguntamos si de alguna manera el insertarse en una empresa de propiedad familiar podía tener una meta más allá de brindar al sujeto las condiciones propias de las

funciones estructurales que el trabajo le posibilita a los sujetos.

Aquí las posiciones son disimiles:

“yo tomo la empresa de mi familia como una empresa más. Reconozco que tengo mis ventajas para manejar los tiempos y esas cosas, pero con el estar me di cuenta que no sé si tengo que dar el ejemplo... pero algo de eso hay” (Estudiante 21 años)

“siempre me propuse demostrarle a mis viejos que elegir laborar acá no era un capricho o una ventaja, sino que me iba a ganar lo mío como creo que hay que hacerlo”(Profesional 30 años)

Entre las metas que se proponen los sujetos no pudimos encontrar grandes diferencias pero quizás si en las motivaciones particulares que orientaban las acciones hacia el logro de las mismas.

La complejidad del sujeto dificulta particularmente la aplicación de teorías propias de la instrumentación comportamental, que mapea un conjunto de estímulos y apunta a alcanzar las metas con un principio de economía de esfuerzos. El sujeto aventura y consolida, traza y borra, se sumerge y flota (con esa liviandad propia de Bauman). Las orientaciones de éxito o fracaso si bien orientadoras de conductas conscientes alentadas por el sistema en el cual vivimos, deja de utilizar sus derroteros de contribución marginal y a veces apuesta al sujeto al mejor postor. ¿Por qué no su familia?

Pero entonces ¿cómo retomamos desde la subjetividad el camino de la eficiencia propia de la empresa? Aquí creemos que el articulador lógico fundamental es el manejo de la cultura. El entender la misma como un sistema de valores, propósitos, concepciones, formas de hacer, de pensar, de actuar, etc., la misma tiene que ser la argamasa que desde lo diverso posibilite el acceso a las potencialidades fundamentales de los sujetos. Pero ¿seguirán existiendo las tensiones y los posibles conflictos filiales y parentales? Sin duda, pero trascendidos por un sentido profundo que trasciende las singularidades pero paradójicamente sin anular a las mismas.

El desarrollo anterior expresa alguna idea de lo conocido como calidad de vida laboral entendiendo por la misma no sólo el tradicional ajuste persona-trabajo. Podemos dar así una concepción de la misma como “la oportunidad para todos los empleados, a todos los niveles de la organización, de influir eficazmente sobre su propio ambiente de trabajo, a través de la participación en las decisiones que afectan al mismo, logrando así una mayor autoestima, realización personal y satisfacción en el trabajo.

Si partimos del hecho de favorecer el desarrollo de las construcciones integradoras que posibilitan el crecimiento psicológico, evitando los conflictos personales y familiares que responden muchas veces a lógicas mezquinas que no comparten valores ecológicos básicos, la utopía como otras tantas veces será posible.

Conclusión

La problemática propia de la inserción de estudiantes y graduados a las empresas cuyos titulares son su familia son un campo fértil para analizar la trama compleja de lo vincular-familiar y la búsqueda de la eficiencia. El desafío puede resolverse en términos de desplegar una concepción ecológica del sistema empresa, que sin manierismos ni especulaciones tienda al desarrollo de una cultura que fomente el bien

común respetando la diversidad de opciones y el empoderamiento de los sujetos cualquiera lo sea.

La delegación y la profesionalización seguirán siendo sin dudas avatares complejos, pero el sentido de trascendencia es aquel que posibilita los cambios favorecedores del cumplimiento de los Proyectos de vida de los sujetos. La construcción de dicho sentido es complejo y tortuoso, pero la experiencia de algunas organizaciones nos dan la razón. El tema no se agota en estas consideraciones sino que estas nos exigen seguir profundizando siempre con el peso puesto en los actores y en las empresas.

Bibliografía

Romero García, O.(1999), Crecimiento psicológico y motivaciones sociales, Edit Regia: Mérida.

Weber, M. (1964), Economía y sociedad, Mexico: FCE

Vigotzky, L (1978), El desarrollo de los procesos psicológicos superiores, Barcelona: Grijalbo.