

**VI JORNADAS UNIVERSITARIAS Y III CONGRESO
LATINOAMERICANO DE PSICOLOGIA DEL TRABAJO DE LA
UBA.**

AUTOR: LIC. SILVIA KOFFSMON

COLABORADORA: LIC. SANDRA FLORES

NOMBRE DE LA PONENCIA

UN TIPO PARTICULAR DE CRISIS EN UN ESCENARIO COMPLEJO: EL CAMBIO GENERACIONAL EN LAS ORGANIZACIONES FAMILIARES Y LA CUESTION INTERGENERACIONAL.

Un Cambio Particular en un Escenario Específico

La cuestión Intergeneracional de las Organizaciones Laborales Familiares.

Introducción

El enfoque de la complejidad en las organizaciones laborales.

En este trabajo hacemos foco en el carácter abierto de las organizaciones laborales que, como sistema social interactúa con un entorno incierto e inestable. Tomamos la idea de J.Etkin cuando plantea "toda organización (fabrica, banco, granja familiar, proyecto social) tiene rasgos de complejidad; no es un modelo de armonía natural ni opera en un medio estable y previsible. Esta formada por múltiples actores con diversidad de fines (...) No es una maquina programada, sino un sistema que crece y enfrenta situaciones que no son previstas. (1)

El enfoque de la complejidad nos permite analizar las diferentes lógicas que se "conjugan" en las organizaciones laborales familiares. Lo complejo nos interesa en tanto marco conceptual que ayuda a comprender la convivencia del orden y el caos, la razón junto a la emoción, lo planificado y todo lo que "se sale de lo prescripto" (2)

Un escenario laboral específico

En el Enfoque de la Complejidad en las Organizaciones Laborales Familiares.

Lo común de todo negocio o empresa familiar, mas allá de tamaños y tiempos de vida, es la convivencia de dos sistemas de roles: el familiar (lo intimo, territorio de emociones primitivas y básicas del ser humano) y el laboral (lo publico, económico, de propiedad y gestión).

Este solapamiento de roles es la complejidad específica de este escenario laboral. Dice J.Amat "lo que hace especialmente compleja a la empresa familiar son precisamente estos estrechos vínculos entre familia, propiedad y empresa..."(3)

Un Cambio Particular en la Cuestión Intergeneracional

Siempre hubo asimetrías y diferencias entre los actores principales de los negocios familiares. Siempre la continuidad fue la meta deseada por fundadores que imprimían "su sello particular " a la organización. Siempre alguna generación posterior que continuo la historia, valores y creencias centrales del modo original de pensar el trabajo familiar. Siempre algún "rebelde" que se auto-excluyo eligiendo algo diferente. El diferente era uno.

Hoy se presenta una ***diversidad más compleja***

Por un lado el abuelo/a fundadores, por el alargue de la vida, continua "vigente" trabajando y haciendo valer su visión del trabajo e ideas asociadas. (4)

Por otro lado y como efecto de mercados laborales algo restringidos en ofertas laborales, las posteriores generaciones encuentran más fácilmente su inserción en la continuidad del negocio familiar.

Y por ultimo, las generaciones mas jóvenes ingresan mas tempranamente al circuito del negocio familiar alternando a veces estudio y trabajo.

Esta ***amplitud y diversidad generacional*** es un cambio abrupto que se genero en los últimos años. Este cambio específico, genera una ***diferencia*** que ya no es individual, "cada otro generacional" presenta como un sistema particular, sus creencias y valores le dan un tono particular a la subjetividades laborales (cultura subjetiva) (5).

Hay una nueva lógica que se suma al solapamiento de roles familiares y laborales: es "la racionalidad generacional".

Un Caso

En este taller presentamos la caracterización principal de cada una de estas cuatro generaciones que hoy pueden convivir en las organizaciones laborales familiares.

Planteamos que la amplitud y diversidad generacional se presentaría como un cambio abrupto, "acontece", generando temores, dudas, incertidumbres y malestar psíquico en los actores. Cada generación "se protegería, autoreferenciándose y estrechando vínculos con sus pares generacionales. De este modo cada otro generacional intentaría "anular" el sufrimiento desvalorizando al otro generacional. Así el hiper-cambio operaría como malestar psíquico individual y a nivel del colectivo laboral, instalando un clima de demandas, oposiciones y confrontaciones entre los diferentes actores y grupos. La resistencia al reconocimiento de cada uno de los otros generacionales impediría la continuidad del negocio familiar, al obstaculizar la necesaria colaboración y aporte de cada uno para alcanzar las metas comunes. ***La resistencia al cambio opera como conflicto de reconocimiento.***

Este cambio genera "temblores" también en el sistema familiar y se generan dilemas centrales entre fundadores y posteriores generaciones. En el caso que se presenta el dilema central enfrenta a una mamá y su hija en el modo de pensar y gestionar el estudio de arquitectura fundado por el papá de la mamá. Presentamos las diferentes cosmovisiones (baby boomers, generación X y la del nuevo milenio) y el "choque generacional" entre ambas.

Un Modelo de Intervención

Presentamos un modelo de intervención del Psicólogo del Trabajo, que a modo del planteo de la Dra. G.Filippi (8) proteja las subjetividades sufrientes y, a la vez,

contribuya a la continuidad del negocio familiar sin anular las diferencias generacionales. El enfoque de la complejidad, aludimos al pensamiento complejo que plantea Serieyx (9) ayudara a comprender la riqueza de la diversidad. También es saludable recordar: el cambio no es algo sencillo.

Buenos Aires, 21 de Agosto 2009

Bibliografía

1. Dr. J. Etkin, Gestión de la complejidad en las organizaciones, la estrategia frente a lo imprevisto. Introducción, pag. 24, Oxford University Press, 2003.
2. Dejours, El factor humano, cap2., Ficha de cátedra Psicología del Trabajo, UBA.
3. Amat, La continuidad de la empresa familiar, cap. 2., Gestión 2000, España.
- 4-5-6. Revista Gestión, Artículos Penépole Trunk, Vientos de cambio y Entrevista a Tamara Erikson, marzo – abril 2009.
- 7-8. Dra. Filippi y Dra. Elena Zubieta, Material de cátedra de la carrera de especialización “Psicología del trabajo y las organizaciones”, UBA, 2009.
9. Seriryx H., El big – ban de las organizaciones, cap 12., Las lecciones del pensamiento científico, Ficha de cátedra, UBA.