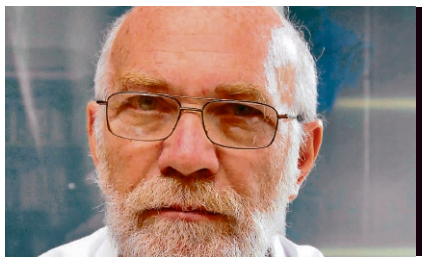


PÁGS. 16 Y 17 / EN FOCO

Eduardo Press

El sostenimiento de las empresas familiares

PATÍN

DE ESPERANZA A ITALIA

PÁG. 29/ Ana Clara Zurbriggen, una joven patinadora —16 años— oriunda de la cabecera del departamento Las Colonias, está convocada en una copa internacional de la disciplina en Calderara di Reno, en junio.

mirador PROVINCIAL

DOMINGO
17 de mayo de 2015

www.miradorprovincial.com.ar

AÑO III Nº 129 / 32 PÁGINAS
SE DISTRIBUYE JUNTO A LA EDICIÓN DE CLARÍN DEL DÍA DE LA FECHA / PROHIBIDA SU VENTA POR SEPARADO

● ALERTA POR EL CESE DE CONSUMO

PREOCUPACIÓN EN FUNES POR EL DESCANSO DOMINICAL

PÁGS. 4 Y 5 /
Aún hay muchas localidades de la provincia que se encuentran con un dilema de proporciones al momento de tratar la adhesión a la ley de descanso dominical: el temor a limitar el desarrollo turístico y mercantil logrado en los últimos años a fuerza de políticas públicas de promoción. En ese punto se encuentra la ciudad de Funes —15 kilómetros al oeste de Rosario—, una de las poblaciones que más creció en la última década. A partir de una carta que los empleados de un negocio enviaron al legislativo local pidiendo inmediato tratamiento de la normativa provincial, se instalaron las dudas respecto de las consecuencias de su implementación.

INDUSTRIA REGIONAL

Seis tristes trimestres

PÁGS. 6 Y 7 / EL DESEMPEÑO INDUSTRIAL DE LA REGIÓN CENTRO - NORTE DE LA PROVINCIA VOLVIÓ A CAER EN EL PRIMER TRIMESTRE DE 2015. DE ESTA FORMA, EL SECTOR MANUFACTURERO SOBRELLEVA SEIS TRIMESTRES CONSECUTIVOS DE RETROCESO, LO QUE TÉCNICAMENTE INDICA QUE SE ENCUENTRA EN RECESIÓN. DEL RELEVAMIENTO REALIZADO POR UNIÓN INDUSTRIAL DE SANTA FE, SURGE QUE EL EMPRESARIADO DEL SECTOR NO VISUALIZA MEJORES PERSPECTIVAS PARA LOS PRÓXIMOS MESES, LO QUE INCLUYE EL ESTANCAMIENTOS O LA DISMINUCIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

GALARDÓN NACIONAL

RAFAELA PREMIADA

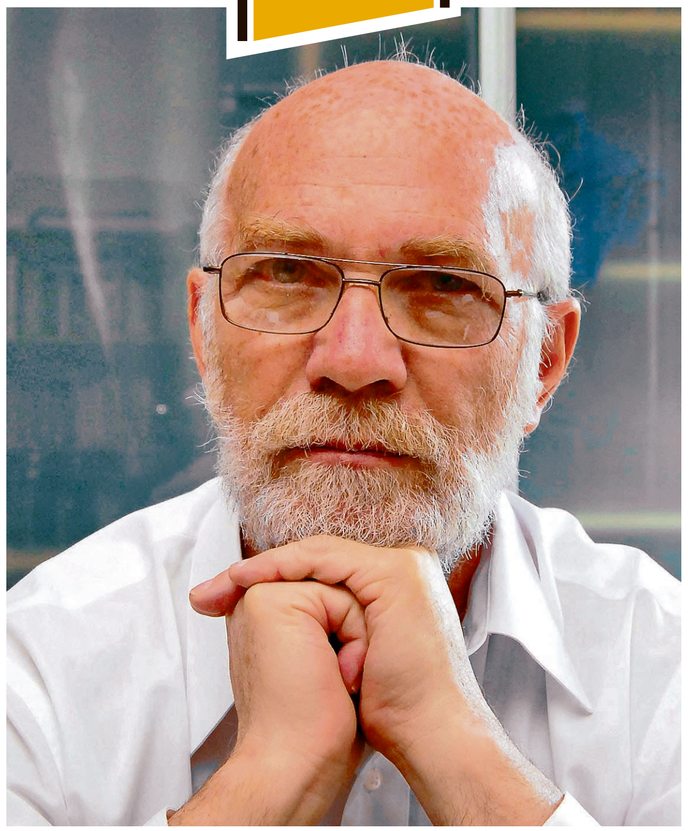
PÁG. 15/
El Programa Rafaela+Sustentable calificó en el primer puesto en la categoría "Innovación para la preservación del medioambiente" que otorga el Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (Cippec). La iniciativa fue destacada entre 86 propuestas innovadoras de 14 provincias y 34 municipios.

● LARGADA

LA LLAMA DE LA ILUSIÓN

PÁG. 27/ DEPORTES
La edición 2015 de las Olimpíadas Santafesinas quedó oficialmente inaugurada con un acto desarrollado en el Estadio Cubierto del Club Atlético Unión de Santa Fe, donde se realizó el tradicional encendido de la llama olímpica. Participan jóvenes de toda la provincia. Hubo 130 mil inscriptos.

PARTICIPACIÓN VECINAL
Durante 13 reuniones, vecinas y vecinos del distrito Oeste de Rosario dialogaron sobre las realidades sociales y urbanas del sector donde residen en el marco de las asambleas del Presupuesto Participativo 2016. Allí eligieron a quienes los representarán en el Consejo de Participación Ciudadana. Los encuentros se desarrollaron en instituciones barriales (clubes, vecinales, centros de convivencia barriales, escuelas), que contaron con la presencia de más de 300 personas que se acercaron para debatir las problemáticas contextuales de los barrios y sugerir obras.



PRESS. "La psicología organizacional es poder evaluar, diagnosticar e intervenir, tratar todos los procesos o fenómenos que se dan en una organización por el vínculo entre las personas". FOTO: GENTILEZA EP CONSULTORES

● EDUARDO PRESS

"Las empresas familiares son las que más se sostienen en el tiempo"

LAS EMPRESAS FAMILIARES, LA GRAN BASE DE LA OCUPACIÓN LABORAL EN LA PROVINCIA, TIENEN SUS VENTAJAS Y SUS DESVENTAJAS. EN ELLAS, SE UNEN LOS SENTIMIENTOS MÁS FUERTES CON LOS INTERESES ECONÓMICOS. CÓMO ENCONTRAR LAS MANERAS DE SER EFICIENTES SIN CAER EN CONFLICTOS Y RISPIDECES. EDUARDO PRESS, ESPECIALISTA EN EL TEMA, BRINDÓ DETALLES SOBRE ESTA TEMÁTICA.

HERNÁN ÁLVAREZ
redaccion@miradorprovincial.com

■ Hay unas 18.000 empresas familiares que son pymes en toda la provincia. En estas compañías se mezclan las relaciones afectivas y las laborales en una combinación que a veces puede resultar contraproducente. No obstante esto, son las que mayores posibilidades tienen de perdurar en el tiempo al estar también implicadas las cuestiones sentimentales en el negocio.

Mirador Provincial contactó al especialista en psicología organizacional Eduardo Press para hablar sobre éste y otros temas. Este médico cuenta con una consultoría en la Capital Federal que asesora a empresas en cuestiones relativas a las relaciones interpersonales. Disertó el jueves 16 en el hotel Ros Tower en Rosario.

-¿De qué trató la charla?

-La charla llevó por título "management, del conflicto a la eficiencia". Estuvo dirigida a un público amplio, vinculado no solamente a empresas sino a clubes, ONGs, escuelas, universidades. Son organizaciones que tienen muchos elementos comunes al trabajar gente con una jerarquía, en áreas de trabajo. La existencia de ciertos conflictos genera ineficiencia en las empresas. Y tratamos de describir algunos de los problemas que se dan comúnmente en las organizaciones, algunas de los cuales son visibles y otros son vicios ocultos que no se dan detectan fácilmente. Y que generan ineficiencia. Eficiencia es el logro de un objetivo con un uso racional de los recursos. Lo que hicimos fue apuntar a que la gente conozca que existen herramientas para poder pasar de una situación conflictiva a una situación de eficiencia. Queremos desmitificar que este tipo de actividades están solamente al alcance de grandes empresas, como que las pymes no tienen acceso a la eficiencia o a un nivel de calidad en sus procesos. Eso no es así porque hay herramientas que son totalmente accesibles.

CHARLA. Press disertó el jueves 16 en el hotel Ros Tower en Rosario. FOTO: GENTILEZA CONSULTORA FOCUS

-¿Para la gente que no está en el tema, qué es la psicología organizacional?

-Desde el enfoque que yo le doy es poder evaluar, diagnosticar e intervenir, tratar todos los procesos o fenómenos que se dan en una organización por el vínculo entre las personas. De la organización como tal con las personas, de las personas con la organización, de las personas entre sí y de personas de una organización con personas de otra organización. Por ejemplo, la gente que hace atención al cliente con los proveedores de una empresa. Yo soy como un médico clínico, a mí me llaman cuando hay problemas. Cuando las cosas están bien a mí no me llaman, no hago falta. Los problemas nunca nacen grandes, los problemas siempre nacen chiquitos. Hay que atenderlos cuando son chiquitos porque cuando son más grandes ya cuesta mucho más. Cuesta más dinero, lleva más tiempo, más energía. Habitualmente son más complejos. Hay que hacer un buen diagnóstico porque sin un buen diagnóstico es muy difícil ayudar a resolver algo. Yo voy acompañando a la gente, acompañando a las familias, los voy acompañando en sus procesos, les doy tiempo. Generar cambios en la gente es bastante complicado. A la gente hay que tenerle paciencia.

NO EXISTE FÓRMULA ÚNICA

-¿Hay una fórmula para resolver los conflictos en una empresa familiar?

-Una fórmula para aplicar como una receta universal que se pueda usar con todas las empresas no hay. Las empresas familiares están recortadas por un montón de elementos comunes, pero tienen su singularidad. Hay que encontrar la solución a medida de cada empresa y de cada familia. Hay familias donde dos de sus miembros discuten muy fuerte y a los 10 minutos están comiendo como si nada. Y hay familias donde dos discuten un poquito y están dos meses sin hablarse. Existen productos envasados que se pueden aplicar, pero no sirven. Para ayudarlos a resolver esa situación hay que trabajar mucho y hay que encontrarle el punto justo a cada familia y a cada empresa en el lugar y momento oportuno. Hay infinidad de situaciones, son todas diferentes.

-¿Es necesario separar los lazos afectivos de las cuestiones financieras?

-Necesario es a veces, no siempre. La existencia de los lazos afectivos genera que uno defienda el patrimonio y la plata que es de la familia con uñas y dientes mucho más que cuando es plata ajena. Y hay veces que las cuestiones de dinero inciden negativamente en los vínculos familiares. La gente se pelea por la plata. Hay que separar la familia de la empresa. No siempre se puede y a veces no es bueno.

-¿Cómo debería tratar un gerente dueño a su hijo empleado?

-Es complicado. Contrariamente a lo que se piensa que las empresas familiares duran poco tiempo, son las que más se sostienen. Mucho más que cualquier otra. Porque tienen esa impronta de familia que hace que continúe. A veces a las patadas, a veces se divide la empresa. Hay muchos despelotes, pero continúan. Hay mucho desgaste emocional porque ser miembro de una familia empresaria implica un desgaste enorme para que el negocio funcione. Se van del trabajo y se llevan la empresa a la casa. Es una convivencia difícil entre adultos. A veces se confunden los roles. Uno cree que porque es el dueño de la empresa puede decirle qué auto se tiene que comprar al hijo. Eso pasa en cualquier familia, no hace falta tener una empresa. Hay padres o madres que tienen hijos de 40 años que le siguen diciendo que se vistan de otra manera o que se corten el pelo de otra manera. En las empresas se complica ese asunto porque influye en el trabajo. Se puede convivir. Hace falta buena voluntad, hace falta respeto.

› LA INCIDENCIA DE LAS NUEVAS GENERACIONES

-¿Cómo cree que se deben hacer lugar a las nuevas generaciones en las empresas familiares?

-Hoy ha aumentado la expectativa de vida. La gente vive más años, entonces hoy día uno puede ver en la misma empresa tres generaciones activas. Está el que la creó que está grande, pero activo y vienen los hijos, y los hijos de los hijos. Al aumentar la expectativa de vida las familias son más grandes, más numerosas. Entonces cuando las familias son más numerosas y la empresa no crece de la misma manera no hay lugar para todos. Los que trabajamos con empresas de familia siempre recomendamos que hay que ser cuidadosos con la incorporación. Es bueno para que le dé continuidad a la empresa, pero hay que ver si los hijos quieren incorporarse y si todos quieren incorporarse. Pueden incorporarse algunos y otros no. Y que no sea vivido como una ofensa por los padres (el no incorporarse). La otra cuestión es que se facilita la incorporación de las nuevas generaciones demostrando amor por la empresa. La incorporación de las nuevas generaciones a la empresa cuando no se transmite amor es mucho más dificultosa. También, hacerlos partícipes desde chicos de que la empresa es un lugar de bienestar del cual se vive. Lo que hay que transmitir, si se puede, es que es un buen lugar para estar. No un lugar del cual uno quiere huir sino, no se incorpora nadie. No es recomendable inventar trabajos que no hacen falta para poder incorporar a un familiar. Ni se puede obligar a un familiar que no tiene interés o vocación porque hace falta que alguien se incorpore.

› BUENAS RELACIONES, BUENOS NÚMEROS

Las relaciones interpersonales armoniosas dentro de una firma son un gran punto a favor que se traduce en buenos resultados financieros. "Hay distintos tipos de empresario. Hay gente que es inescrupulosa y explotadora. Y hay gente que no. Que comparte, que colabora. Al generar riesgo con su capital es entendible en un sistema capitalista que quiera tener una rentabilidad de su dinero. No solamente es mejor llevarse bien que llevarse mal, sino que cuando las personas se llevan bien, se trabaja mejor. El bienestar es una herramienta de gestión porque mejora los procesos en todas las áreas y al mejorar los procesos, una empresa se hace eficiente. Una empresa eficiente tiene mayor rentabilidad porque se usan los recursos en una forma racional. Cuando no hay un buen clima laboral, se resiente la producción", explicó Eduardo Press.
El especialista agregó: "Hay algo que está demostrado desde hace muchos años. En general, hay una coincidencia entre las encuestas de clima laboral y las encuestas de satisfacción al cliente. Cuando una es buena, la otra suele ser buena también. Y cuando una es mala, la otra suele ser mala".

+ MÉDICO Y MEDIADOR

Eduardo Press es porteño, tiene 66 años y dirige la firma Eduardo Press Consultores, compañía que asesora en psicología organizacional a empresas nacionales de distinto tipo desde sus comienzos en 1994. Es médico egresado de la Universidad de Buenos Aires y mediador habilitado por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación.

«

YO SOY COMO UN MÉDICO CLÍNICO, A MÍ ME LLAMAN CUANDO HAY PROBLEMAS. CUANDO LAS COSAS ESTÁN BIEN A MÍ NO ME LLAMAN, NO HAGO FALTA. LOS PROBLEMAS NUNCA NACEN GRANDES, LOS PROBLEMAS SIEMPRE NACEN CHIQUITOS. HAY QUE ATENDERLOS CUANDO SON CHIQUITOS PORQUE CUANDO SON MÁS GRANDES YA CUESTA MUCHO MÁS".

EDUARDO PRESS
Psicólogo organizacional