

REFLEXIONES SOBRE LA EMIGRACIÓN

Raúl Maestres

SOCIO SENIOR DE KORN FERRY INTERNATIONAL

Para muchos venezolanos la gran disyuntiva de esta época es «irse o quedarse» del país. Es un tema muy difícil de tratar, pues cada persona y cada grupo familiar tienen perspectivas propias que resultan de las interpretaciones que hacen de la «realidad» nacional. Las «confesiones» sobre este delicado asunto resultan, en su mayoría, incompletas, porque no toman en cuenta todos los vértices de una decisión tan importante. Ante esta situación, lo más que se puede hacer es ofrecer algunos puntos de vista para la reflexión y el análisis.

Como preámbulo es conveniente recordar que, gracias a las magníficas condiciones económicas y culturales que siempre mostró Venezuela, a su envidiable clima, a la proverbial amabilidad de sus habitantes y a otras características no siempre fáciles de describir pero que forman parte del «ángel nacional», siempre fue un polo de atracción para personas de otras latitudes que aspiraban a un futuro mejor para sus familias y decidieron que este era el lugar indicado para lograrlo.

A partir de 1939 Venezuela cobijó a los republicanos españoles que huían de la España franquista. Luego, después de la Segunda Guerra en 1945, y hasta mediados de los años cincuenta, nuevamente los españoles, acompañados por italianos y portugueses, hicieron de Venezuela su segunda patria. A lo largo de los años setenta y ochenta varias dictaduras se instalaron en el Cono Sur: Argentina, Uruguay y Chile vieron partir a muchos de sus hijos, que buscaron mejores horizontes en Venezuela y, como el resto de los inmigrantes, fueron acogidos con tolerancia, justicia y amplitud. Ahora la situación se ha revertido y desde hace doce años está ocurriendo un fenómeno nunca antes visto en la historia

nacional: el éxodo de venezolanos. Los venezolanos buscan fuera del país, precisamente, lo mismo que los inmigrantes anteriores aspiraban a encontrar en esta tierra: mejores oportunidades profesionales, seguridad personal y jurídica y un poco de paz.

Algunas cifras sirven para enmarcar el fenómeno venezolano. Según la encuesta encargada por Latinos Globales en marzo de 2008 («Estudio de la diáspora latinoamericana: casos Venezuela y Colombia»), ejecutada por Interencas), 62 por ciento de los compatriotas emigrantes fueron a Norteamérica (55 por ciento a Estados Unidos y 7 por ciento a Canadá) y 19 por ciento a Europa (12 por ciento a España). De los que se fueron, 35 por ciento lo hicieron para labrarse un futuro mejor de lo que consideraban posible en Venezuela (21,6 por ciento no veían futuro en el país y 13,3 por ciento buscaban oportunidades profesionales). El segundo motivo para emigrar, expuesto por el 21 por ciento de los encuestados, fue la inseguridad personal. En cuanto a la edad de los emigrantes, 33,5 por ciento tenía entre 25 y 34 años, y algo más del cincuenta por ciento entre 35 y 49 años. Es decir, aproximadamente el 85 por ciento de los emigrantes tenía entre 25 y 49 años: el período más significativo de la vida productiva de una persona.

La encuesta cubrió sólo los grupos que utilizan Internet y fue realizada en una muestra de 301 venezolanos que respondieron; por lo tanto, no se pretende que los resultados sean representativos del universo de los emigrantes venezolanos ni que su distribución geográfica sea exacta, pero permite conocer las opiniones y percepciones acerca del proceso migratorio de un grupo élite de la diáspora. Las opiniones emitidas por estos compatriotas, en cuanto a las razones para emigrar y los países escogidos como punto de destino, responden muy bien a la percepción de la mayoría acerca de lo que está sucediendo en Venezuela.

La disyuntiva que recoge la encuesta de Latinos Globales es la que enfrentan muchos profesionales jóvenes y otros no tan jóvenes: quedarse a luchar para rescatar el país, su país, contribuyendo con esfuerzo personal a reconvertirlo en lo que una vez fue, o hacer borrón y emprender una vida nueva en otro lugar, enfrentando las tribulaciones y desafíos que acompañan a todo emigrante. Por supuesto que no hay respuesta fácil a esta pregunta. Es posiblemente la decisión más compleja a la que se habrán enfrentado estos jóvenes profesionales. De su correcta aproximación dependerá en buena medida su éxito futuro y por ende su felicidad relativa.

En múltiples conversaciones con personas que se encuentran ponderando «la gran decisión» puede apreciarse que, en ese proceso, suelen percibir con notable transparencia y claridad un hermoso verdor en el jardín vecino, pero les resulta difícil percatarse de las espinas que le rodean. Así, a quien se encuentra asustado por la situación de violencia interna, por la inseguridad jurídica y por la falta de oportunidades profesionales, le resulta fácil percibir las bondades del nuevo destino que se escudriña y, posiblemente, no se detenga mucho tiempo a analizar el costo implícito en perder la relación cercana con sus afectos y con su círculo de referencia inmediato (construido a lo largo de muchos años de experiencias compartidas), el clima, los olores y sabores familiares con los que crecieron y que forman parte esencial de su acervo cultural y el irreplicable estándar de vida comparativo que se lleva en Venezuela, a pesar de que la calidad de la convivencia cotidiana se haya deteriorado tanto.

Quizá tampoco se repare mucho en el verdadero costo de emigrar; por ejemplo en los sinsabores de la discriminación laboral y social que se manifiesta a diario en la interacción con los nuevos vecinos y compañeros de trabajo, o en el clima, hasta que la rea-



COMPROMISO SOCIAL: GERENCIA PARA EL SIGLO XXI

ANTONIO FRANCÉS (COORDINADOR)

Ediciones



0212-555.42.63
ediesa@iesa.edu.ve

La empresa es el motor económico por excelencia, sea privada, pública o social. Hasta ahora trabaja para sus accionistas, pero los trabajadores, los clientes y las comunidades le plantean exigencias crecientes, que van más allá de lo que se conoce como responsabilidad social. En *Compromiso social: gerencia para el siglo XXI* se dan herramientas novedosas para responder a esas exigencias.

lidad del primer invierno les confronta con temperaturas de cuasicongelación que pueden durar la mitad del año y luego un calor húmedo y sofocante durante la otra mitad. Quizá tampoco se profundiza suficientemente en determinar el verdadero costo económico

Quizá no se repare mucho en el verdadero costo de emigrar; por ejemplo en los sinsabores de la discriminación laboral y social que se manifiesta a diario en la interacción con los nuevos vecinos y compañeros de trabajo

de la reubicación, hasta que el especialista en impuestos les sorprenda muy ingratamente al mostrarles el impacto que tiene en su economía personal la realidad fiscal del nuevo destino.

Todo esto constituye una situación muy difícil, cuya valoración afecta a cada persona en forma diferente. Es por ello menester una cuidadosa ponderación reflexiva, afectiva (no mágica), que implica revisar metas y vivencias, y generar una visión precisa de lo que cada uno desea hacer con su vida en los años por venir. Para este proceso analítico ayudaría sobremanera haber desarrollado un grado de inteligencia emocional que permita balancear y contrastar objetivamente los beneficios y los costos de permanecer con los de marcharse, utilizando un vértice que trascienda lo meramente cognoscitivo. La inteligencia emocional se refiere a la capacidad para sentir, entender, controlar y modificar estados emocionales en uno mismo y en los demás. Es una aptitud (totalmente diferente de la inteligencia académica puramente cognoscitiva), que ayuda a dirigir y dominar las emociones, sin reprimir los verdaderos sentimientos. Por ejemplo, estados afectivos como el enojo, la tristeza y el miedo pueden ser una intensa fuente de motivación, sobre todo cuando provienen del deseo de corregir una situación de adversidad. La tristeza compartida puede unir a la gente y la urgencia nacida de la ansiedad (mientras no sea sobrecogedora) puede acicatear el espíritu creativo y el afán de luchar por aquello en lo que se cree.

A propósito de este complicado dilema quizás sirva de inspiración este párrafo de José Ortega y Gasset: «... la vida humana es aquello que cada cual es capaz de realizar desde una perspectiva estrictamente personal pues es una realidad que nos pertenece casi enteramente; los obstáculos que tenemos que enfrentar y resolver son —en parte— in-

gredientes de ese proyecto de vida y en el modo de resolverlos se juega la posibilidad de ser lo que se es. La ausencia de presiones, y de problemas, apagaría nuestra vida... ni un individuo ni un pueblo pueden vivir sin problemas... cuando no se ha reflexionado bastante,

se cree que la vida ideal fuera una existencia ausente de angustias y problemas, un puro flotar en un ámbito etéreo, poblado sólo de caricias». ■

LA SUCESIÓN EN LA EMPRESA FAMILIAR

Enrique Ogliastri

PROFESOR DEL INCAE (COSTA RICA)

Menos del treinta por ciento de las empresas familiares del mundo pasan a la segunda generación, la mitad que en otro tipo de empresas. ¿Cómo manejar exitosamente una sucesión? El análisis debe hacerse en tres esferas distintas: familia, negocio y propiedad. Aunque al comienzo de las empresas familiares las tres están mezcladas, tarde o temprano serán problemas independientes que evolucionarán, cada uno a su manera, e implicarán decisiones por separado.

1. Familia. La sucesión es parte del desarrollo de la familia, de las relaciones entre padres e hijos y las nuevas generaciones. Las familias pueden utilizar dos herramientas fundamentales: la planificación estratégica de la familia y el protocolo familiar. El primer paso consiste en desarrollar instituciones que separen las tres esferas, empezando por un Consejo de Familia elegido, que se aboque a los problemas netamente familiares y sirva como vocero de la familia ante la empresa (que debe tener un consejo o junta directiva operante). Este Consejo lidera el desarrollo de las reglas de juego sobre la relación entre la familia y la empresa («protocolo»): un proceso largo en el que deben participar todos los miembros de la familia.

2. Negocio. El negocio se maneja y evoluciona independientemente de la familia, pasando típicamente de un ramo de actividad a empresas relacionadas como proveedoras o distribuidoras —se desarrolla una cadena de

empresas— y luego entra en la diversificación de negocios. Este desarrollo típico ofrece oportunidades para que las nuevas generaciones se vayan integrando a los negocios nuevos, con creciente independencia. Igualmente, de una dirección centralizada unipersonal de la empresa se requiere pasar a políticas y procesos descentralizados, darle cabida a especialistas y administradores no familiares, a una junta directiva capaz de manejar la complejidad de los nuevos negocios con bien documentados planes estratégicos.

3. Propiedad. La evolución de la propiedad de la empresa presenta desafíos y oportunidades para la sucesión. Según Iván Lansberg, lo primero es diferenciar la propiedad de la gestión; segundo, profesionalizar la relación con los accionistas familiares, quienes tienen derechos como todos; tercero, escoger bien a los nuevos accionistas externos, que tengan afinidad con la empresa y conozcan sus políticas financieras; finalmente, capacitar sobre el manejo del patrimonio a los accionistas familiares.

La sucesión implica atender varios asuntos a la vez: el proceso y los principios que hacen de la continuidad de la empresa un valor central de la familia; el liderazgo y su desarrollo sano dentro de la familia y de la empresa; el plan de largo plazo (estrategia); la decisión de que sucesivas generaciones tomarán el mando con autoridad y emprenderán cambios de rumbo; la apertura a personas externas que contribuyan como administradores o nuevos socios de la empresa.

La sucesión no es un problema lejano, para cuando los fundadores estén mayores, ni es un problema que se puede resolver a corto plazo. Requiere previsión: empezar cuando no haya problemas. El sueño de los fundadores es que su empresa perdure, como orgullo y sustento familiar.

La peor sucesión ocurre en una notaría, cuando inesperadamente fallece el fundador y se lee su testamento. La sucesión es un problema de liderazgo, en dos dimensiones complementarias: del que quiere hacer y del que deja hacer, en una relación de cariño y respeto entre padres e hijos («criar hijos ricos pero con mentalidad de clase media»). Es necesario prepararse con años de anticipación y tener suficiente conciencia y sabiduría para resolver bien, al mismo tiempo, la continuidad de la empresa y del legado familiar. ■