



MATICES: “Una exploración de narrativas del proceso de migración de ejecutivos venezolanos en Chile”

Tesis de grado para optar al grado de

MAGÍSTER EN GESTIÓN DE PERSONAS Y DINÁMICA ORGANIZACIONAL

Alumno: Francisca Oyarzún Donoso

Profesor Guía: Francisco Valenzuela

SANTIAGO, CHILE

ÍNDICE

RESUMEN	3
1.- INTRODUCCIÓN	4
2.- PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA	6
3.- OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	7
4.- ANÁLISIS Y RELEVANCIA DEL PROYECTO	8
4.1. DESARROLLO DEL PROYECTO	9
5.- MARCO METODOLÓGICO	10
5.1. ENFOQUE METODOLÓGICO	10
5.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN	11
5.3. DISEÑO E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	12
5.3.1. MUESTRA	12
5.3.2. TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	12
5.4. PLAN DE ANÁLISIS DE INFORMACIÓN	13
6.- CONSIDERACIONES ÉTICAS	15
7.- MARCO TEÓRICO	16
7.1.- CULTURA	16
7.2.- ACULTURACIÓN	17
7.3.- IDENTIDAD	19
7.4.- INMIGRACIÓN	20
7.5.- ADAPTACIÓN	23
7.5.1.- TIPOS DE ADAPTACIÓN	24
7.6.- OTRAS INVESTIGACIONES	25
7.7.- BIENESTAR SUBJETIVO	27
8. ANÁLISIS Y RESULTADOS	28
9.- PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	53
10.- CONCLUSIONES	55
BIBLIOGRAFÍA	60
ANEXOS	62

RESUMEN

En un esfuerzo continuo de nuestra sociedad de integrar a la nueva fuerza de trabajo migrante, y particularmente en este caso, Venezolana, es que el presente proyecto de investigación, de carácter cualitativo y exploratorio, tiene por objetivo intentar abordar elementos emergentes de relatos de tipo biográfico que permita dar luces sobre el proceso de adaptación de 3 ejecutivos venezolanos en la cultura chilena, con el fin de aportar una reflexión sobre el proceso migratorio en las dinámicas organizacionales.

Se intentará indagar en aspectos que pudiesen ser claves de la sociedad de origen, del proyecto de migración, elementos de la sociedad de llegada, aspectos psicológicos o grupales, y elementos de aculturación u otros, que pudiesen o no haber desempeñado un papel clave en el proceso de adaptación y por ende hayan permitido también un desempeño ideal en el plano profesional, logrando ubicar a nuestros protagonistas, como ejecutivos claves en una empresa multinacional.

1.- INTRODUCCIÓN

Día a día, en nuestros lugares de trabajo o en nuestro vecindario, nos vamos encontrando con mayor frecuencia a más inmigrantes de distintas nacionalidades que tratan de hacerse un espacio en nuestra sociedad, un espacio que atinge a muchos aspectos como el residencial, personal y profesional. Sobre este último, observamos que muchos llegan a trabajos que no conciben con su trabajo o profesión de su país de origen, cómo también, otros casos, que logran hacerse de un lugar en importantes cargos ejecutivos en distintas empresas.

Este proyecto de investigación para el Magíster de Gestión de Personas y Dinámicas Organizacionales, quiere intentar presentar un ejercicio de exploración al proceso de migración y al proceso de adaptación de 3 ejecutivos venezolanos en nuestro país. Querrá ser un esfuerzo de caracterizar muy exploratoriamente, el proceso de ajuste a nuestra sociedad que el día de hoy está super invisibilizado. Es intentar acercarnos a apreciar los matices, las luces y sombras del proceso de migración, y cómo, las emociones, creencias, miedos y ansiedades pueden ir marcando un desarrollo profesional ideal en nuestra cultura.

Para poder avanzar en el desarrollo de este proyecto es necesario presentar la empresa que contextualiza la realidad profesional de estos ejecutivos. Es así que la empresa seleccionada para enmarcar el proyecto de grado será Ball Chile S.A., la que es una de las plantas de Ball Corporation encargada de la elaboración y distribución de envases de aluminio para bebidas y cervezas, ubicada en Lampa, Santiago.

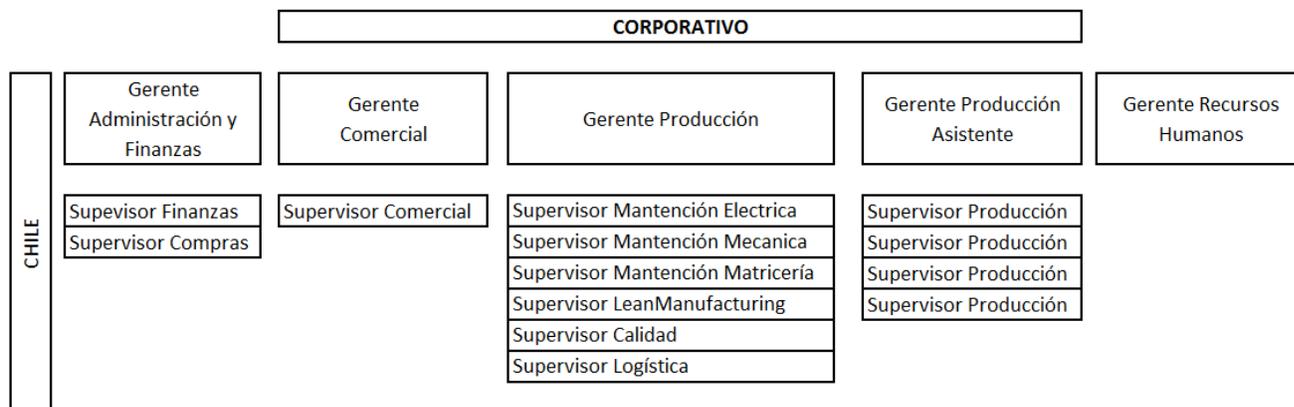
Ball Corporation es una empresa multinacional estadounidense ubicada en Broomfield Colorado, fundada en 1880 por 5 hermanos, que opera en 2 líneas de negocio diferentes a nivel mundial (Envases y Aeroespacial) y dentro de 3 unidades de negocio diferentes (envases de aluminio para bebidas, alimentos y productos en aerosol y aeroespacial). Ball posee más del 60% del mercado mundial, posee 120 plantas en todo el mundo empleando a 18.700 personas (América del Norte y Central; América del Sur; Europa; África, Oriente Medio y Asia, y la región Asia Pacífico), y, de esa cifra, 70 plantas y más de 12.000 trabajan dentro del negocio global de envases para bebidas, el cual representa el 75% del negocio total de Ball, y el 30% en envases especiales. A nivel latinoamericano poseen 14 plantas distribuidas en Brasil (envases y tapas), Chile (1 planta de envases) y Argentina (1 planta de envases y 1 centro aeroespacial). Sus principales clientes son: Coca-Cola, CCU, Heineken, Ambev. Y a nivel Chile, se adicionaría Cervecerías Chile y ECUSA.

Dentro del marco de trabajo que Ball trabaja es en base a una visión de futuro denominada “Drive for 10”, la cual significa una actitud hacia la perfección. Esta visión se compone de 3 pilares fundamentales:

- Sabemos quiénes somos (Valores y legados)
 - ✓ Integridad inquebrantable
 - ✓ Estar cerca de nuestros clientes
 - ✓ Comportarnos como dueños del negocio
 - ✓ Atender a los detalles
 - ✓ Ser Innovadores
- Sabemos hacia dónde vamos (Estrategia de Negocio)
 - ✓ Maximizar el valor en nuestros negocios
 - ✓ Crecer por medio de nuevos productos y capacidades
 - ✓ Alinearnos con clientes y mercados adecuados
 - ✓ Expandir nuestro alcance geográfico
 - ✓ Aprovechar destrezas técnicas y conocimiento para brindar una ventaja competitiva.
- Sabemos qué es lo importante (Aspectos a sobresalir)
 - ✓ Enfoque en el Cliente
 - ✓ Excelencia Operacional
 - ✓ Innovación y desarrollo de negocios
 - ✓ Enfoque en personas y cultura
 - ✓ Sostenibilidad

Ball Chile inició como tal el 1 de Julio del 2016, ya que adquirió a “Rexam” competencia que estaba ya ubicada la competencia llamada “Rexam”. La construcción de las instalaciones inició en 1994, con el tiempo ampliando las líneas y máquinas de producción. Actualmente, se exportan latas a Perú, Paraguay, Bolivia, Ecuador, Colombia, Uruguay y Argentina. Importando desde otras plantas de Brasil, latas especiales y tapas.

La estructura de Ball Poseen una dotación total de 145 personas, compuesto de forma funcional con pocas escalas jerárquicas (imagen 1), mencionando sólo a 5 gerentes con 13 supervisores. Dentro de esta misma dotación, podemos visualizar que en total 16 son mujeres y 14 personas en total son extranjeros.



2.- PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA

Debido a la creciente globalización e hiper conectividad entre distintas partes del mundo, a la búsqueda de metodologías y herramientas cada vez más eficientes en la gestión de Recursos humanos, y un mayor intercambio de culturas y contextos organizacionales en las empresas, se está produciendo desde hace algunas décadas, tanto en Europa con los refugiados sirios, y como en Chile con la crisis venezolana y haitiana, se ha tomado contingencia el fenómeno migratorio. Tras ello, y en consecuencia de lo anterior, muchos países vecinos han hecho de Chile su hogar y han tratado de construir otra vida dando giros radicales en sus vidas tanto personales como sociales. Estos nuevos actores se han ido insertando paulatinamente en nuestro mercado laboral, independiente de su rubro, tanto en posiciones operativas como también en posiciones estratégicas y de liderazgo. Según la encuesta “Talent Shortage” (Manpower, 2018), el 45% de 39.145 empleadores de 43 países dicen que no encuentran las habilidades que están necesitando hoy en día y que un 33% está ampliando su búsqueda a diferentes ciudades, edades y nacionalidades. Por lo que estos nuevos actores en nuestro país, podrían brindar luces sobre cómo acortar la brecha de talento a nivel nacional.

Como tema con gran relevancia nacional sobre inmigración podríamos mencionar, según el DEM (2018), que actualmente los extranjeros representan el 6% de la población de Chile superando el millón 120 mil de personas, concentrados principalmente en las regiones de Antofagasta y Metropolitana. De aquel porcentaje, y según el mismo estudio, el 2,1% estarían actualmente con empleo (abril-junio 2017) y si hablamos de forma específica, podríamos indicar

que un 23,8% son de nacionalidad peruana, un 13% son colombianos, un 12% venezolanos, un 11% bolivianos y un 10% haitianos. Como en este proyecto nos focalizaremos en la historia de 3 venezolanos, vale contextualizar que entre el 2005 y 2017 se otorgaron un total de 20.362 permanencias definitivas a extranjeros provenientes de Venezuela, representando un crecimiento del 219% entre los años 2016 y 2017, siendo una de las nacionalidades que más crecimiento ha tenido en estos últimos años (DEM, 2018).

Lo anterior va en la medida que logremos contextualizar la crisis económica y política que ha estado reinando en el país de Venezuela desde el año 2013 y que se puede observar continuamente a través de medios de comunicación a nivel internacional. Algunos de los motivos por los que los mismos venezolanos refieren migrar de su país son el creciente nivel de pobreza, la inflación, la falta cada vez mayor de alimentos, productos básicos (entre ellos, médicos, y el aumento en los grados de violencia (El Tiempo, 2018). Hemos podido observar crisis financiera, corrupción política y policial, el desabastecimiento de productos básicos y el aumento del desempleo a niveles nunca antes percibidos en el país. Sumándole manifestaciones que han terminado en un “uso generalizado y sistemático de fuerza excesiva” llegando a que el 2017 hayan ocurrido 26.616 asesinatos por manifestaciones antigubernamentales, según los datos informados por el Observatorio Venezolano de la Violencia (2007). Todo lo anterior, sumado al sentimiento de desesperanza y de inseguridad reconocido por la población venezolana da cuenta del auge mismo que ha tenido la migración en nuestro país, que justifica en cierta medida la toma de decisión misma de salir del país, que, si bien no es igual para todos, si el deseo de desplazarse.

3.- OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación, como objetivo general, busca indagar y descubrir reflexivamente factores individuales (edad, género, educación, personalidad, etc.) y socioculturales (relaciones interpersonales, aspectos relevantes de su cultura de origen como la de llegada) que podrían eventualmente influir en la capacidad de la persona migrante para poder adaptarse al desempeño laboral ideal esperado en su contexto particular de trabajo. Esta investigación será de tipo exploratoria y sobre la misma, se irán dando luces sobre posibles relaciones explicativas a ser establecidas en el futuro. Esto es dado ya que la capacidad de adaptación, las estrategias utilizadas o las condiciones mismas laborales de cada uno de estos

trabajadores en el país al que arribaron para establecerse, en este caso Chile, no es igual para todos los inmigrantes, incluso, lograr alcanzar tal nivel adaptativo y de éxito profesional, sitúa en varias ocasiones grandes diferencias hasta con los profesionales chilenos. En este caso en particular nos centraremos en la realidad chilena en una empresa multinacional industrial con 3 altos ejecutivos de nacionalidad venezolana.

Como objetivos específicos, consideraremos lo siguiente:

- a) Descubrir factores individuales/psicológicos previos y posteriores al proceso de migración, que pudieran impactar positivamente en la capacidad de adaptación en Chile.
- b) Descubrir factores socio-culturales de la cultura venezolana y chilena, que pudiesen impactar positivamente en la capacidad de adaptación en Chile.
- c) Explorar posibles relaciones causales entre factores individuales y socioculturales significativos que pudieran impactar en un desempeño esperado .

4.- ANÁLISIS Y RELEVANCIA DEL PROYECTO

Tras todo lo mencionado anteriormente, se hace necesario mencionar los aportes que busca este proyecto. Primero, al ser de carácter cualitativo, puede sentar las bases para generar el conocimiento teórico válido para la comunidad chilena que permita entender y dar crédito a estos nuevos profesionales de origen extranjero, dejando de lado con ello, todos los prejuicios y estereotipos asociados con ciertas nacionalidades y abriendo puertas para más oportunidades de desarrollo tanto profesional como personal. Segundo, y considerando el objetivo principal de este proyecto de investigación, podríamos explorar y promover el desarrollo de los elementos que han permitido un proceso de adaptación positivo en nuestros entrevistados en nuestro país. Y con ello, generar un avance en la carrera tanto profesional como personal de estos inmigrantes como también de los profesionales de nuestro país. Dentro de lo anterior, podríamos considerar tantos valores, percepciones, creencias, estereotipos, formas de crianza, autoestima, entre otros.

Si bien demostramos que se podría trabajar en diversos focos de acción y de desarrollo de Recursos Humanos, para esta investigación de carácter exploratorio, nos enmarcaremos principalmente en el proceso adaptativo del migrante que llega a Chile y de cómo en este proceso, que involucra distintos factores, podría condicionar positivamente o negativamente el

desempeño laboral o profesional acá en Chile. Aludiendo entonces al desempeño mismo en el rol de estas jefaturas de nacionalidad extranjera y cuáles podrían ser entonces los factores facilitadores de adaptación, y también las dificultades y desafíos que viven continuamente que permiten les permiten realizar este desempeño exitoso.

En segundo lugar, los resultados que se arrojen en esta investigación, podrían dar luces sobre nuevas tendencias en selección de personal. Por un lado, reenfocando los perfiles actuales de liderazgo hacia uno con características o aspectos similares a los estudiados en este trabajo. Ello significaría ampliar la presentación de candidatos de nacionalidad extranjera y postularlos como sujetos con estudios, habilidades y competencias que podrían ser el nuevo ideal, el factor diferencial frente a personas chilenas. Inclusive, en algún momento en el futuro, podría llegar a establecerse un impacto en el porcentaje legal permitido por la sociedad chilena para la contratación de extranjeros en empresas privadas y públicas (actualmente en Art. 19 y 20 del código del trabajo predispone que el 85% de los trabajadores que sirvan a un mismo empleado deben ser de nacionalidad chilena) y poder satisfacer la demanda de nuevos y buenos liderazgos requeridos por las empresas. Permitiría también hacer avances en estudios de liderazgo o situados en nuestra realidad nacional, ajustando los perfiles de trabajo a los nuevos perfiles de migrantes están llegando y a la nueva cultura cada vez más integrada. Poder entender qué es lo que están valorando más hoy en día las empresas chilenas y cómo, no sólo son considerados como “buenas” jefaturas, si no posicionados como talentos dentro de las mismas. Y sobre esto mismo, las capacitaciones y desarrollo profesional se verían ajustados por estos resultados.

4.1. DESARROLLO DEL PROYECTO

El desarrollo del proyecto iniciará a finales del mes de junio del 2018 y dentro de la planificación, se espera su término para el mes de enero del año 2019. Según tabla adjuntada a continuación:

ETAPAS	JULIO		AGOSTO		SEPTIEMBRE		OCTUBRE		NOVIEMBRE		DICIEMBRE		ENERO
	01-ene	16-jul	30-jul	13-ago	27-ago	17-sep	01-oct	15-oct	05-nov	19-nov	03-dic	17-dic	07-ene
1° Entrega MGPDO													
Revisión con profesor guía													
Revisión de bibliografía													
Diseño de Instrumentos y/o selección de información													
Contacto con entrevistados													
Realización 1° entrevista													
Realización 2° entrevista													
Realización 3° entrevista													
Realización 4° entrevista													
Transcripción													
Elaboración Marco Teórico y Metodológico													
Redacción segunda entrega MGPDO													
2° Entrega MGPDO													
Revisión con profesor guía													
Elaboración relatos de vida													
Codificación													
Analisis e Interpretación de Resultados													
Redacción tercera entrega MGPDO													
3° Entrega MGPDO													
Revisión con profesor guía													
Corrección y redacción cuarta entrega MGPDO													
4° Entrega MGPDO													

5.- MARCO METODOLÓGICO

En este punto se intentarán abordar los elementos metodológicos que se utilizarán en la investigación, los alcances de esta y formas de análisis de la información. A continuación, se contextualizará acerca de los elementos metodológicos que fueron utilizados como parte de la investigación, iniciando por el tipo de investigación elegida, los instrumentos utilizados, los datos de diagnóstico del grupo, el alcance de la muestra y finalmente cómo serán codificados los datos.

5.1. ENFOQUE METODOLÓGICO

Primero, la motivación subyacente y ya declarada de esta investigación consiste en poder conocer los relatos de vida y de inmigración que acompañan a 3 extranjeros que hoy en día desempeñan cargos de liderazgo en una empresa multinacional industrial de Chile.

Según lo anterior, este proyecto se desarrollará bajo un enfoque metodológico cualitativo, dado que esta misma permite variadas formas de acceder a la información, lo que nos aportará mayor riqueza en el proceso de conocer y entregar sentido a los distintos relatos y vivencias subjetivas que se conjugan en el proceso de migración y de desempeño laboral en el país. Por ello es que el enfoque nos permitirá acceder en cada una de sus narrativas y a sus aspectos tanto emocionales como cognitivos que han ido moldeando sus decisiones, tanto positivas como negativas. Como bien dice Taylor y Bodgan (1994), en este enfoque, las propias palabras de las personas, habladas o escritas y sus conductas observables, constituyen en un amplio sentido la investigación.

La teoría fundada nos significa también un aporte en la medida que se cataloga como una técnica flexible y en la cual se realiza simultáneamente la recolección y el procesamiento de datos de una realidad social determinada. Posicionando la participación, el rol y las interpretaciones del investigador como centrales en el enriquecimiento del estudio junto a la de los participantes (Bonilla-García, 2016). El cual será indagar en factores centrales que podrían condicionar un mejor desempeño laboral en nuestro país, y, por ende, un nivel de adaptación óptimo. La teoría investigación-acción también estaría presente dado que, por un lado, nos permite la expansión de un conocimiento que está precariamente estudiado a nivel global y por otro, es capaz, dada la recursividad del conocimiento generado, ir dando respuestas a las problemáticas que se van planteando los mismos participantes en la medida que nos van entregando sus relatos, convirtiéndolos en coinvestigadores activos del proceso mismo que estamos realizando (Colmenares & Piñero, 2008).

5.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

En base a lo anterior, y considerando la naturaleza misma que pretendemos estudiar, esta investigación será de carácter exploratoria y descriptiva, con un enfoque biográfico-narrativo de la experiencia de migración y posterior establecimiento y desarrollo profesional en el país y también enmarcada en una temporalidad de tiempo.

Se decidió este tipo de investigación dado que, por un lado, actualmente no hay gran cantidad de material y de fácil acceso a investigaciones o indagaciones formales que se dirigieran a conocer o relacionar el tener un buen desempeño laboral con el proceso de migración de extranjeros a nuestro país. Y por otro, por la cantidad de participantes y narrativas que pudimos acceder dada la corta temporalidad y alcances de este proyecto. Por ende, se

quiso dar un mayor énfasis en la vivencia/narración misma de nuestros entrevistados y hacer foco en el sentir que los acompaña en todo el proceso de migración y desempeño laboral actual desde sus propias voces.

En esta investigación consideraremos como unidad a los distintos objetos narrativos que van a ir surgiendo en las distintas entrevistas. Narrativas que irán, en lo esperado, expresando normativas o maneras ideales que guían las acciones de nuestros entrevistados. Y en la medida de lo posible, hacer relación unas con otras, haciendo ecos de la sociedad, cultura e incluso personalidad de cada uno. No siendo ambiciosos en entregar un mapa conciso de cómo sería una ideal adaptación laboral en la empresa, si no, entregar atisbos de cómo hacer sentido un proceso de adaptación que facilitaría este desempeño profesional. Remarcando el diseño exploratorio del proyecto. El aspecto biográfico en este punto sería un medio para poder entender la pregunta de investigación.

5.3. DISEÑO E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Dentro de este diseño de carácter no experimental, dado que las variables independientes ya han ocurrido y no pueden ser manipuladas, el investigador en cuestión no posee control directo ni puede influir sobre dichas variables, al igual que sus efectos (Hernández, Fernández y Baptista, 1998).

5.3.1. MUESTRA

Dado los objetivos y alcances del proyecto, se decidió una muestra de 3 hombres, de nacionalidad venezolana, alrededor de 30 a 45 años, que desempeñan actualmente sus labores en una empresa multinacional de origen estadounidense, ejerciendo cargos de supervisión y gerencia. Llevan 2 años aproximadamente en el país. Sobre esto, Hernández, Fernández y Baptista (1998), nos mencionan que, si bien el enfoque cualitativo no requiere una representatividad de elementos, si es necesaria una controlada y cuidadosa elección de sujetos que puedan proyectar las características que fueron planteadas para estudiar.

5.3.2. TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Por el tipo de metodología a utilizar, se decidió como herramienta principal, la entrevista abierta con fundamento hermenéutico que nos permita tener una base semi -estructurada

que diera continuidad a cada uno de los relatos de los entrevistados y nos permitiera movernos entre los distintos ámbitos personas o sociales de ellos. Hernández, Fernández y Baptista (1998) sostienen que entrega mayor libertad en la introducción de preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener más información sobre un tema.

Se realizará 1 entrevista a cada uno de los entrevistados, dejándonos en total con 3 historias en total para realizar el posterior proceso de análisis.

La elaboración de temáticas para la entrevista consistió en la búsqueda de una pauta temática que permitiera ir entre: Situación en Venezuela antes de la migración, situación familiar, decisión de salida, llegada a Chile, primera adaptación, primer trabajo, equipo de trabajo actual, forma de trabajo, opinión sobre la migración y proyección de futuro. Indagando en cada uno de ellos, situaciones, aspectos positivos, negativos, emocionales y/o cognitivos.

Lo que buscaremos con esto, es que, mediante la elaboración de relatos biográficos (situaciones, eventos, personas, etc.) contada por sus propios protagonistas, tener una mejor aproximación a los procesos de construcción de la experiencia social de nuestros entrevistados y las diversas vinculaciones entre sus reflexiones, contextos y soportes materiales y/o simbólicos que permitan dar cuenta de aspectos claves que hayan condicionado su desempeño actual laboral de forma eficaz.

5.4. PLAN DE ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

Para el análisis de los textos escritos, concretamente las transcripciones de las entrevistas, utilizaremos el **análisis de contenido**, el cual, considerando la naturaleza cualitativa del proyecto, nos parece el más adecuado dado que según López (2002) esta técnica apuntaría a analizar las ideas expresadas en el texto, buscando cuantificar el significado de las palabras, temas o frases, bajo la forma de variables y categorías para la explicación de fenómenos sociales que están en investigación (Fernández, 2002). Y que según López (2002) sería una hermenéutica controlada, basada en la deducción: “la inferencia”.

Es importante destacar que esta técnica, según López (2002), considera un gran esfuerzo de interpretación, dado que se mueve constantemente entre dos polos: el rigor de la objetividad y la “fecundidad” de la subjetividad. Lo anterior, entrega un rol protagónico al investigador dado que debe lograr observar “el potencial inédito”, lo “no dicho”, la estructura interna que sostiene cada narración. En base a esto, se debe considerar la responsabilidad

misma de la persona que realizará la exploración dado que, por un lado, es un campo que se está explorando y que podría dar luces de exploraciones venideras y también, por la contención emocional y empatía (rapport) que debe tener con los entrevistados en la profundización de sus historias de vida, sobre todo bajo la perspectiva de investigación acción, que podría definir o condicionar los resultados mismos que se encuentren.

La base del análisis entonces sería lo que dispongamos en cada categoría de análisis, la cual pueden ser de diversa índole, tanto psicológica, familiar, económica y otras. Que vayan directamente relacionado a nuestro proyecto de investigación. Y tras aquello, encontrar aspectos comunes entre las historias que permitan dar luces sobre su capacidad de adaptación y desarrollo profesional exitoso. Considerando en todo momento, en base a lo anteriormente descrito, los datos y/o reflexiones que surjan por parte personal como investigador durante el proceso de entrevistas y posterior análisis, dado que se considerará como un proceso continuamente activo de reflexión. En este sentido, el investigador no sólo se enfocará en la teoría que emerge en las palabras de los entrevistados como algo estructural, sino también en los significados clave que emergen en su hacer sentido, significados que movilizan e inspiran al leer las narraciones. Esto se tomará más adelante en los aspectos éticos.

Las fases del análisis son las siguientes:

- 1- Transcripción de las entrevistas a partir de las grabaciones pertinentes de cada una.
- 2- Categorización. Agrupación de frases/narraciones en torno a un tema o concepto que lo haga distintivo.
 - 2.1. Según Delgado y Gutiérrez (1995) habría una etapa de lectura de entrevista (se marcan la cita obtenida que aludan a la pregunta de investigación); una etapa de construcción de tópicos (se agrupan citas similares, conformando un tema en común. Posteriormente generando una descripción que sintetice el contenido del tópico. Debe ser respaldado con ejemplos de citas textuales) y una etapa de construcción de categorías emergentes (los tópicos deben ser agrupados en base a sentidos que los conecten, la categoría).
- 3- Presentación de las principales categorías concluidas de las entrevistas de forma organizada y a través de citas textuales para respaldar la objetividad de la investigación. Se observará si existen conexiones conceptuales entre las distintas historias que permitan responder nuestra pregunta de investigación.

Considerando todo lo anterior, lo que se buscará es que, a través de la historia personal de la vida de cada uno de los participantes, entender cómo fue su proceso de migración, sus estrategias de adaptación, los recursos que le fueron necesarios tanto internos como externos, como de su cultura de origen y también la que los recibió. Es buscar elementos individuales y socioculturales asociados al proceso biográfico que nos permitan, eventualmente, relacionarlo con desempeños organizacionales esperados.

Cabe distinguir la noción de “biografía” como un sinónimo de la historia o trayectoria de la experiencia vivida por una persona, y que lo distintivo de esto, es que se asume que es un proceso de hacer sentido de esta historia que se realiza tanto en retrospectiva como en una introspectiva. Para este proyecto, es importante que consideraremos a los entrevistados como biógrafos de sus propias vidas, dado que mis aspiraciones como investigadora, no van en la medida de elaborar sus historias de principio a fin, sino que se asume de antemano que estas historias ya están elaboradas y que en cada uno de ellos existe previamente un repertorio biográfico al cual acceder. Mi rol y foco, será explorar temas emergentes sobre estos datos de tipo biográficos que pudiesen o no ser compartidas entre los entrevistados y que pudiesen además ser relevantes para el objetivo de esta investigación.

6.- CONSIDERACIONES ÉTICAS

Dentro de las consideraciones éticas a tener en consideración para el correcto desarrollo del presente proyecto, es importante los aspectos de encuadre de las instancias de reunión, otorgar el tiempo necesario y ambiente de confianza para tener un dialogo auténtico recoger información de manera real y sin presiones. Se le explicará al participante las distintas etapas del proyecto como también se les instará a firmar un consentimiento informado en el cual le garantiza la confidencialidad de la información entregada, que se tomarán apuntes y/o será grabada y además se tendrá el cuidado de no indagar en aspectos personales que signifiquen una alteración mental o emocional para ellos mismos resguardando la integridad de los individuos, sus intereses, valores y emociones. Será un proyecto de investigación apreciativo sin intervención organizacional. Aunque posibles intervenciones podrían surgir en base a lo explorado y analizado este proyecto.

Mencionar que las evaluaciones se realizarán de forma independiente, en la medida que será realizada por una persona que no está ligada a los participantes de ninguna manera de forma de no afectar ningún proceso laboral o personal, aclarando que actualmente está el

investigador no se encuentra trabajando en la empresa en la cual se realiza esta investigación. Aun así, se trabajó 2 años en la compañía dentro del mismo espacio físico en la cual la interacción diaria se reproducía de forma normal y consecutiva. Mi posición dentro de esa compañía permitía dar cuenta de la relevancia e influencia de estas personas dentro de la empresa en la forma de cómo se desenvolvían en las reuniones, en las consideraciones del corporativo sobre estos (viajes a Brasil, Argentina y Estados Unidos), la forma en que eran posicionados por sus pares como referentes en la toma de decisiones independiente de si eran o no de su área respectiva, comentarios y valoraciones en las evaluaciones de desempeño, oportunidades de crecimiento profesional otorgadas hacia ellos, en cómo eran capaces de liderar sin distinciones a todo el equipo de líderes.

La teoría investigación-acción que subyace esta investigación, nos posiciona con una doble hermenéutica en la medida que el sujeto investigado va a tratar de significar su vida, y el investigador presente, interpretar esa significación a partir de la reconstrucción de los relatos que éstos y uno mismo realiza. La posición del investigador acá, también del estudiante en cuestión es a partir de la curiosidad y de la escucha, del deseo mismo de indagar en lo que no se presenta de forma evidente y de poder estar lo suficientemente atento para dar cuenta de aquellos aspectos relevantes que den sentido a esta investigación, puesto que es él quien reconstruye el relato a partir de la interacción.

7.- MARCO TEÓRICO

Para comprender de mejor manera todo lo que involucra el éxodo venezolano a nuestro país y por ende la capacidad de adaptación exitosa que éstos tienen y que llega a repercutir en el desempeño laboral, debemos considerar un marco teórico pertinente a cada uno de los aspectos que involucra el proceso migratorio tanto a nivel grupal como individual. En primer lugar, antes de ir de lleno a lo que es inmigración, es importante tener en claro que significa cultura e identidad.

7.1.- CULTURA

Para el objetivo de esta investigación, es relevante entender el contexto cultural de origen del sujeto migrante. Puesto que, con esto, trae consigo habilidades y herramientas desde su formación que le permitirán tener un más fácil ajuste o no a nuestra cultura. Por lo cual,

partiremos mencionando que para la UNESCO (1982) se considera como cultura el *“conjunto de rasgos distintivos, espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan a una sociedad o un grupo social. Ella engloba, además de las artes y las letras, los modos de vida, los derechos fundamentales al ser humano, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias”*.

También podemos encontrar que Mendoza y Ortiz (2006) por otro lado definen cultura como *“Un conjunto de prácticas sociales, materiales e inmateriales que dan cuenta de las características que distinguen a una comunidad ya que establecen una atmósfera afectiva común y un marco cognitivo compartido”*. Y que lo anterior sería relevante dado que, según esta definición, la cultura se estaría configurando en la relación entre los sujetos, ya sean estas afectivas, de poder, laborales, etc. Como también, en espacios físicos delimitados. Estos autores también nos mencionan que *“La cultura implica una interdependencia entre la historia (desarrollo y evolución de las personas en sus relaciones), la estructura (sistema de posiciones y reglas de interacción) y las condiciones de vida vivencias subjetivas de las personas, que influyen en las conductas y las relaciones entre los individuos”*. Si consideramos lo recién expuesto y los antecedentes entregados por Arij (2008) podríamos decir que el hecho de ser extranjeros los carga de una historia de vida tan potente que definiría concretamente su forma de relacionarse hoy en nuestro país como en nuestras empresas.

Entonces, es importante entender que si bien un individuo, al crecer en un país, se desarrolla y aprende una cultura en particular, cuando migra hacia otra cultura, vive un proceso complejo, de adquirir otra cultura, que se conoce como aculturación.

7.2.- ACULTURACIÓN

Ya entendiéndolo a grandes rasgos qué sería cultura, es imprescindible para los alcances de esta investigación entender en qué consiste el proceso de aculturación, que tal como mencionamos en el párrafo anterior, sería el proceso que debe atravesar una persona al migrar a otra cultura, y en consecuencia, adaptarse a ella. Según Kuo (2013), la teoría de aculturación incorpora un nuevo marco empírico y práctico para ayudar a discernir la transición cultural para los migrantes en términos de elementos, procesos y consecuencias de la migración y la transición cultural que se vive. Esta teoría estaría profundamente arraigada en aspectos teóricos psicológicos sobre el estrés y el afrontamiento. Según este autor, la aculturación sería vista como un proceso inevitable al que se someten todas las personas en un

esfuerzo por gestionar y hacer frente a los factores de estrés y los cambios provocados por la migración y por estar en un prolongado contacto con una nueva cultura de acogida.

Considerando lo anterior, la Aculturación se definirá como el cambio de aspectos culturales que resulta del contacto continuo y directo entre dos grupos culturales distintos en los cuales la mayoría de los cambios ocurrirá para el grupo migrante (no dominante) como resultado de la influencia del dominante (sociedad anfitriona) (Berry, 1992). Este atractivo conceptual recae en la medida de que se han establecido fuertes relaciones investigativas de la aculturación con: salud mental, adaptación sociocultural, estrés aculturativo, identidad propia y personalidad, calidad de relación familiar y muchos más (Kuo, 2013).

Kuo (2013) menciona la relevancia de definir el afrontamiento como el constante cambio entre los esfuerzos cognitivos y de comportamiento para administrar recursos externos y/o internos específicos. La importancia de estudiar el afrontamiento de las personas dentro de la investigación psicológica de migración se puede atribuir a: (a) el papel crítico que desempeña el afrontamiento como mediador entre el factor estresante o la adversidad y las consecuencias para la salud de un individuo; (b) los efectos resultantes de afrontamiento en el físico o resultados psicológicos de un individuo; (c) la relación compleja e intrincada entre afrontamiento y múltiples factores de protección psicosocial, como el apoyo social, la resiliencia, la seguridad afecto y bienestar subjetivo; y (d) las implicaciones clínicas de mejorar la adaptación de las personas.

Una de las teorías más utilizadas sobre la aculturación es el modelo bidimensional de Berry que entrecruza la mantención de la identidad étnica de origen y la actitud de integración a un nuevo grupo (Yáñez & Cárdenas, 2010). Y es en base a estas 2 dimensiones que se delimitan 4 tipos de orientaciones de aculturación (o estrategias de aculturación): Integración; Asimilación; Separación y Marginación.

La *integración* refiere a un patrón en el cual las personas son capaces de mantener sus valores étnicos culturales de origen, integrando las prácticas del exo-grupo y logrando establecer relaciones positivas tanto con las personas de su país como la del país anfitrión. La *asimilación* abandona la identidad cultural de origen, pero logra el establecimiento de relaciones positivas con el grupo mayoritario identificándose fuertemente con los valores culturales de éste. La *separación* remite a un modelo en el cual las personas logran mantener sus valores culturales, pero no logra establecer relaciones favorables con el grupo mayoritario. Finalmente,

la estrategia de *marginación* es el abandono completo de su identidad cultural y la ausencia de relaciones favorables con el grupo anfitrión (Berry, 1992).

Adicionalmente, se ha reportado que las estrategias de aculturación tienen efectos psicosociales diferenciales, de modo que las personas que optaron por la integración mostraron mejor ajuste psicosocial, mejor estado afectivo general y revelaron un acusado esfuerzo para mantener ambas culturas. Quienes escogen una estrategia de asimilación revelan conductas más adaptativas que quienes optan por la marginación o separación, mejor afecto y ajuste psicosocial y revelan una percepción menor de discriminación por parte de la sociedad de acogida (Yáñez & Cárdenas, 2010).

7.3.- IDENTIDAD

El concepto de identidad es importante revisarlo dado el matiz biográfico que posee esta investigación. Dado que lo biográfico podría ser en muchas ocasiones sinónimo de identidad, ya que ésta posee un componente intrínseco de siempre hacer sentido la experiencia vivida o relato biográfico.

La identidad muchas veces suele ser mal concebida como características personales tales como la raza, la etnia, la nacionalidad, el género, la religión o sexualidad. La identidad es un constructo social y psicológico que se va conformando y configurando continuamente en el tiempo a través de los roles que vamos asumiendo en nuestra vida, tanto personales como laborales. Es el conjunto de creencias y afectos que un sujeto o grupo tiene sobre sí mismo y los ambientes en los que participa, determinando los auto conceptos y juicios que el sujeto o grupo hace sobre sí mismo y los demás (Pucheu, 2012). Fernández (2012) nos abre además un dilema interesante a considerar sobre la identidad, un conflicto entre la singularidad de uno mismo y la similitud con nuestros pares. Es decir, un conflicto entre los mecanismos básicos de la entidad, la identificación y diferenciación. La identificación nos garantiza la seguridad de saber quiénes somos y la diferenciación nos evitaría confundirnos con los demás.

Dentro de los conceptos que se relacionan con la identidad de un individuo, se encuentra el de "vivencia". Éste hace alusión a la forma en que el sujeto interpreta y asimila la realidad, es decir, el significado que se le atribuye a cada experiencia, por lo que es una elaboración de cada persona, no un constructo objetivo (Gadamer, 1999). Esta forma de elaborar los sucesos va a depender fuertemente de la propia historia, junto con la personalidad.

Ésta última, es determinante de la vivencia de la realidad, dado que de la personalidad depende el significado que se le da de cada situación específica. Así, se podría inferir que la personalidad es un factor que podría afectar la vivencia de cada individuo en el proceso de migración, siendo clave el relato personal para poder acceder a esta percepción (Fernández, 2005).

7.4.- INMIGRACIÓN

En la actualidad, estamos insertos en un mundo cada vez más abierto y moderno, la migración internacional tanto en América Latina como en el resto de mundo se ha vuelto una pronunciada respuesta a las complejas dinámicas del tiempo y espacio en sistemas socio-económicos más abiertos (Longhi, Nijkamp & Pott, 2009). El estudio de la migración siempre se ha hecho desde distintas perspectivas, tanto demográficas, estadísticas, como económicas. No obstante, este último tiempo se ha estado retomando los estudios desde la psicología misma que involucra el proceso de migración. En éste, se pueden observar comportamientos individuales del sujeto migrante como también factores condicionantes de la sociedad anfitriona (Fawcett, 1985).

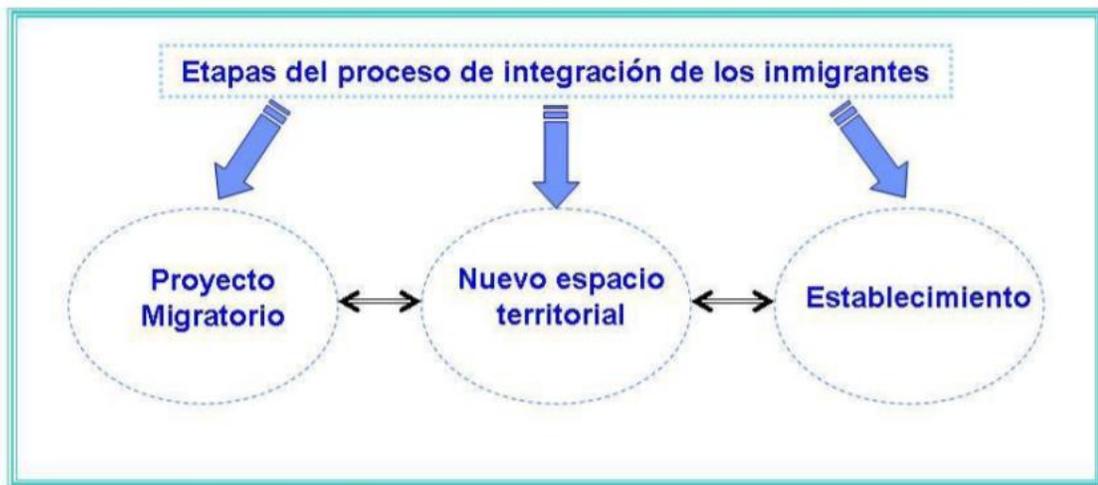
La organización Internacional de Migraciones (OIM, 2016) define el proceso de Migración como el movimiento de personas de un lugar a otro, que puede ser temporal o definitivo y que conlleva un cambio de residencia. Se distinguen 2 tipos de migración, primero, la emigración como la salida de personas de un país para asentarse en otro, y la inmigración como el proceso en el cual las personas ingresan a un país con la intención de asentarse en otro país para establecerse, impactando a toda la sociedad.

Yáñez y Cárdenas (2010) nos entregan otra definición y se refieren a migración como un desplazamiento residencial de población desde un ámbito socio-espacial a otro (donde las personas desarrollan su vida cotidiana). Junto con esto, Micolta (2005) sostiene que para que haya migración debe existir 3 aspectos centrales: (1) Espacial: Debe haber dos delimitaciones geográficas distintas y significativas entre ellas. (2) Temporal: El desplazamiento a otra delimitación geográfica debe ser duradera, no esporádica. Y por último (3) Social: El cambio debe suponer un cambio importante del entorno, tanto físico como social, abarcando aspectos culturales e identitarios. Reinoso (2017) menciona que es importante también distinguir si el desplazamiento es voluntario y su variabilidad en su duración, porque así podemos diferenciar con otro tipo de movimiento de personas como es el caso de refugiados, asilados políticos, expatriados y otros, siendo en muchos casos una movilidad forzosa.

En base a lo anterior, podemos decir que la migración es un proceso complejo, dada la multiplicidad de actores involucrados (Organismo internacionales, organismos de la sociedad civil, familias, amigos, individuos) como también por la diversidad de espacios y tiempo en que se interceptan el país de procedencia y el de llegada (CEPAL, 2016 citado en Reinoso, 2017). También, es complejo dado que significa un desplazamiento de un lugar a otro, sobre la cual, la literatura menciona que puede estar motivado por 2 tipos de factores. El primero son macroestructurales, es decir, económicos, políticos bélicos, de globalización, etc.; Y los microestructurales, como la presión familiar (economía familiar precaria o contacto familiar en otros países) (Beirut, 2008). Martínez, Ramírez & Jariego (1999) mencionan en relación a lo anterior, que los motivos que determinan la migración individual también estarían condicionados por factores de carácter personal y por sobre todo psicológicos. Por ende, debemos considerar bien las condiciones en las cuales se da la migración, las características propias del grupo que se está desplazando y de la sociedad que los va a acoger. Es importante analizarlo desde una perspectiva psicológica ya que requiere analizar los mecanismos de acomodación de los sujetos al nuevo entorno, como también los mecanismos facilitadores que ésta misma entrega. Este análisis puede realizarse desde distintos niveles o categorías (individual, interpersonal, intergrupar, etc.) y referirse a otros como: cognición, prejuicio, afecto, personalidad, conflicto intergrupar, relaciones interpersonales, etc.

Aruj (2008) sostiene que la decisión de emigrar estaría fundada en una completa combinación de factores tanto internos y externos. Dentro de los motivos externos más nombrados en la literatura se destaca: falta de alternativas para los logros ocupacionales; incertidumbre social sobre el futuro económico; necesidades básicas insatisfechas; inseguridad física y psicológica producto de violencia en el país de origen. Y de los factores internos se destacan: frustración en las expectativas de vida; frustración en la realización personal; mandato generacional relacionado con cadena migratoria familiar; acceso a la información acerca de las opciones en el exterior; convicción de la imposibilidad de la realización ético-valórica en la sociedad de origen; búsqueda de mejores accesos a bienes, servicios, educación y calidad de vida.

Las motivaciones anteriormente descritas toman forma como un proceso de migración (Margarit, 2008, en Arias, Moreno & Nuñez, 2010). Éste se puede apreciar en el siguiente cuadro:



La primera etapa del proceso vendría siendo el proyecto migratorio, el cual consiste en el contacto con personas que están en proceso de migración y que se encuentran viviendo en el extranjero. Este contacto entrega información sobre vivienda, oportunidades de trabajo y sobre la forma en que se vive. La segunda etapa, que se relaciona con el inicio de la adaptación, empezaría una vez la persona migra, y empieza a interactuar en el nuevo espacio territorial, y por cómo será recibida por este país de acogida. La tercera, y última etapa, el establecimiento, se refiere a las relaciones que se establecen tanto con el territorio como con las personas que lo conforman (Margarit, 2008, en Arias, Moreno & Nuñez, 2010).

Este proceso de migración trae consigo diferentes cambios. Entre ellos, se encuentran *cambios físicos* (nuevo lugar para vivir, nuevo tipo de casa, incremento de la población, más urbanización, mayor contaminación etc.), *cambios biológicos* (nuevos estilos de alimentación y comida, nuevas enfermedades), *cambios políticos* (usualmente son políticas que brindan control al grupo migrante y que puede significar una pérdida de autonomía), *cambios económicos* (nuevas formas de trabajar, eligen trabajos menos tradicionales y más alejados a su profesión de origen), *cambios culturales* (posible alteración de la lengua original, nuevas religiones, educación e institución formadores) y *cambios en sus relaciones sociales* (incluyendo sus endo-grupos y relaciones interpersonales con miembros de la sociedad anfitriona) (Berry, 1992).

Dentro de las consecuencias de la migración podemos mencionar también según Aruj (2008), que se incrementa la competencia laboral, posibilidad de surgimientos de nuevos

bloques de pobreza en el país anfitrión, aumento de la discriminación o xenofobia, además también de cambios en la mano de obra por la llegada de mano de obra más económica. Dentro de los beneficios que se podría mencionar recae sobre los logros comerciales que se pueden desarrollar, incorporación de mano de obra, incremento del consumo, la recaudación por el pago de impuesto se incrementa.

7.5.- ADAPTACIÓN

La adaptación, entendida como la acción de adaptarse, podría considerarse como el eje transversal que une y se relaciona con los conceptos expuestos anteriormente y más aún, es parte del objetivo central de este proyecto de investigación, que tal como mencionamos al comienzo, busca explorar posibles elementos que puedan ayudar a una mejor adaptación del migrante en nuestro país.

La adaptación, ha sido revisada por varios autores a lo largo de la historia, debido al sin fin de movimientos sociales que han acontecido en nuestro mundo. Beiruti (2008) entiende la adaptación, como un proceso dinámico y bilateral, que implica la capacidad del ser humano para acomodarse, aclimatarse e integrarse en su entorno físico y cultural que está en un continuo cambio en toda su historia de vida, dentro en la cual se puede encontrar el proceso de migratorio (Beiruti, 2008). Y que, en este caso, involucra por igual a la población inmigrante como a la sociedad receptora, con sus pérdidas y ganancias. Es un proceso bio-psico-social que abarca los tres principales niveles que configuran a un individuo (el organismo y sus relaciones ambientales; la personalidad, vivencias, emociones y la influencia de la cultura en el sentido de identidad y valores)

Berry (1992) menciona que el resultado de cualquier persona o grupo, depende de una variedad de características relacionadas con el propio individuo y la sociedad durante el curso de la migración. Que algunos pueden adaptarse muy bien mientras otros pueden atravesar grandes dificultades. Los factores psicológicos, sociales y culturales que afectan estos resultados, son los principales responsables en un proceso de adaptación exitosa. Adaptación también es el término utilizado para referirse a las estrategias utilizadas durante la aculturación y también a sus resultados.

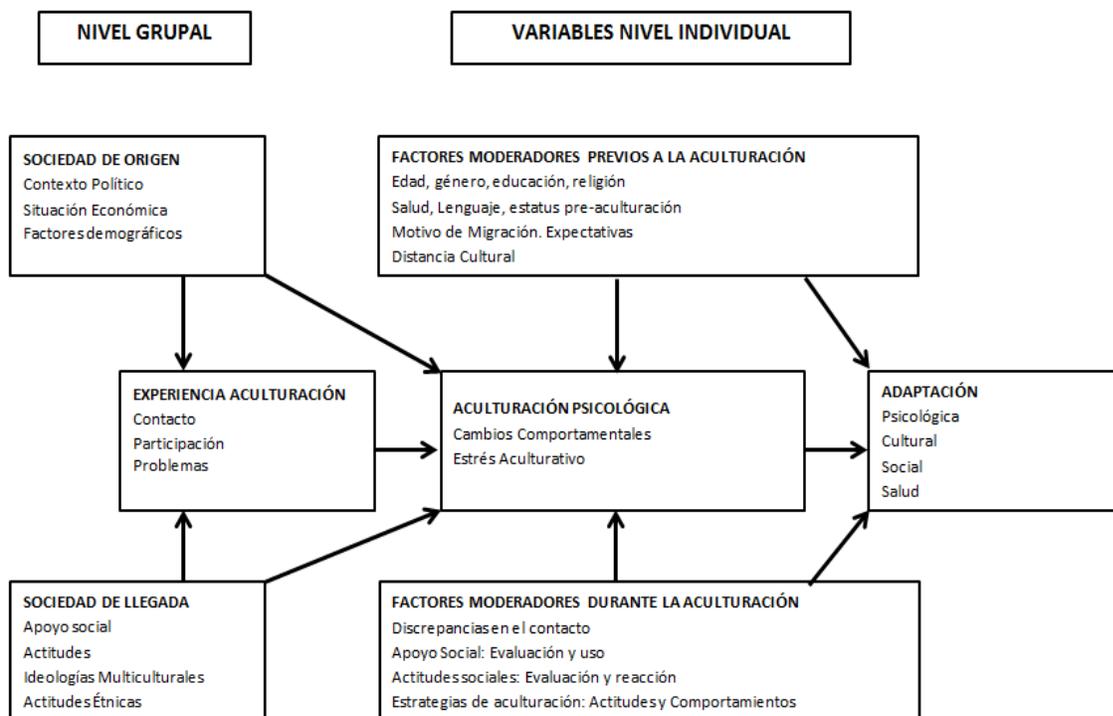
7.5.1.- TIPOS DE ADAPTACIÓN

1.- Cambios Comportamentales: Los cambios comportamentales tienen estrecha relación con la dimensión de aculturación que el individuo adopta cuando se cambia a otra cultura. Continuamente durante el proceso de migración encontramos variables grupales que preparan el escenario para que las personas mantengan o logren cambiar su comportamiento. Es probable que el grado de participación y de problemas sea afectado por una variedad de factores existentes antes de la aculturación (como la motivación de una persona para migrar) y los factores que surgen durante la aculturación (como las estrategias de aculturación propias). Son comportamientos para adoptar las formas de la cultura dominante para reducir el estrés o el conflicto intergrupales (Kuo, 2013).

2.- Psicopatologías: Refiere a una experiencia fallida de adaptación y aculturación y conduce a un alto grado de estrés, traducir en forma de separación (retirada o marginación) (Kuo, 2013).

3.- Estrés Aculturativo: Cuando a nivel individual surgen problemas psicológicos y sociales como de relación durante un proceso de aculturación, se llama “estrés aculturativo”, el cual también depende de los factores moderadores previos y posteriores a la migración. Refiere principalmente a un tipo de estrés en la cual los estresores se identifican principalmente en el proceso de aculturación. Posee frecuentemente un set de manifestaciones como: Bajo nivel de salud mental (depresión y ansiedad); sentimientos de marginalidad y de alineación, síntomas psicosomáticos y psicológicos elevados, que supone además una adaptación pobre (Berry, 1992; Kuo, 2013).

En el siguiente diagrama (imagen 1) se visualiza de mejor forma la teoría de Berry (1992) sobre los factores de nivel grupal y los factores a nivel individual que ocurren antes (edad, sexo, personalidad, motivación para migrar y otros) y durante la aculturación (duración, estrategias de aculturación, apoyo social y más) que pueden actuar sobre el proceso mismo y el resultado de la adaptación de los migrantes. Kuo (2013) sostiene que el grupo que experimenta una transición cultural, primero debe evaluar los factores estresantes relacionados con el ajuste, y luego, presentar estrategias de afrontamiento para enfrentar estos factores estresantes, lo cual producirá ciertas reacciones que pueden conducir a una adaptación exitosa.



7.6.- OTRAS INVESTIGACIONES

En el siguiente apartado revisaremos algunos estudios que demuestran dinámicas o factores que influyen en el proceso adaptativo del migrante y pudiesen dar luces o ser un complemento para el entendimiento de nuestro proyecto de investigación.

Primero, Farcas & Gongalvez (2017) nos abren una nueva perspectiva en su investigación dado que aluden a la existencia de 3 tipos de trabajadores migrantes (expatriados asignados; auto-gestionados expatriados y trabajadores inmigrantes), la relevancia de las motivaciones subyacentes al proceso de mudarse al extranjero y los factores que facilitaron y/o dificultaron su debida adaptación en estos países. Estos autores sostienen que existen distintos grados de adaptación, primero, aluden a una *adaptación general* que se refiere al grado de comodidad psicológica con respecto a varios aspectos del entorno del país de acogida (el clima, alojamiento), un segundo tipo de adaptación, *de interacción*, que evalúa los esfuerzos de los migrantes para establecer relaciones con los demás. Y tercero, referido a la adaptación *al trabajo* (cómo encajan en el lugar de trabajo, estándares de desempeño, expectativas salariales y valores laborales).

El estudio sostiene que para que la adaptación transcultural sea considerada como fácil o difícil, los participantes consideraron una serie de razones. Una de las más mencionadas para una fácil adaptación fue la identificación con varios aspectos de la cultura de acogida. Otra razón fue la acomodación en un lugar que posiblemente pudiera llamar “casa”. Otros mencionan la red social como un importante facilitador para su adaptación transcultural. Más específicamente, tener amigos o familia allá, que hayan atravesado la misma situación que ellos, les entrega una sensación de soporte. Otro aspecto es la experiencia internacional previa exitosa, o tener alguna noción de cómo es la vida en el extranjero y los obstáculos que se pueden encontrar. Otro aspecto importante que se mencionó fue la distancia física y cultural entre los dos países. Ya que el apoyo que los migrantes pueden todavía recibir de sus países de origen es esencial para sentirse cómodo y en paz con la decisión de mudarse. También mencionan la presencia de comunidades de, por ejemplo, “portugueses” en el país anfitrión. Los cuales se pueden encontrar en Facebook o correos o espacios físicos. Éstos se encuentran motivados por el reencuentro y el apoyo de su compañero.

Por otra parte, esta investigación también señala que algunos elementos que dificultaron el proceso de adaptación fueron la búsqueda de un lugar dónde vivir, junto a la necesidad de aclimatarse a una nueva cultura. Además, el clima y la comida del país de acogida. Otro aspecto se relaciona con el lenguaje, dado que en la interacción con los locales aparecen frases o expresiones propias del lugar, junto con formas de saludar o de interactuar entre ellos.

Otro estudio, de igual relevancia, nos abre la puerta a la importancia del impacto psicológico en el proceso de la migración. Karla Kozubova (2000), señala que las migraciones pueden estar motivadas por razones internas o externas, además de ser voluntarias o forzadas. Estos factores traen consigo distintas consecuencias para la persona que migra, además de afectar su entorno familiar. Entre ellos, se encuentran sentimientos ambiguos, tanto hacia el país de procedencia como hacia el de llegada, generando incertidumbre y desconfianza. La aculturación como proceso en el que la cultura del país de origen se enfrenta a la cultura del país que se habita, siendo este último el entorno dominante (Berry, 1992), genera el temor de perder la propia identidad cultural, la cual constantemente se ve enfrentada a la identidad local.

En este estudio se señalan, además, factores que potencian la pertenencia de individuos con distintas raíces culturales, fomentando la resiliencia. Entre ellos se destacan la prolongación de la propia identidad, el poder equilibrar la familia y las relaciones de pareja, las

habilidades y el bienestar laboral, siendo relevantes un ambiente que permite este proceso, además de instancias para generar relaciones en un clima de confianza.

Por otra parte, también se menciona que existen factores de riesgo, tales como las dificultades en el ámbito familiar y personal, la pertenencia a grupos familiares aglutinados, la inestabilidad laboral, problemas psicológicos, escasas redes de apoyo, fijación a las costumbres del país de origen, relacionándose solo con grupos de compatriotas y sin elaborar el duelo por abandonar el país de origen. Estos elementos generan sentimientos de rechazo, nostalgia, incompreensión. La partida como proceso, genera en el migrante una ruptura con el pasado, y esta situación lo enfrenta a un nuevo idioma, identidad, trabajo y emociones. Todo esto genera distintos niveles de estrés, los cuales están a sujetos a distintos factores, tales como los prejuicios sociales del país de acogida, las propias capacidades personales de lidiar con el estrés, el nivel de escolarización, la aculturación y las políticas nacionales frente a la diversidad cultural (Sabatier, en Kozubova, 2000). Dentro de éstas últimas, se consideran las categorías de raza, orientación sexual, edad, nivel socioeconómico, la religión y la discapacidad.

7.7.- BIENESTAR SUBJETIVO

Yáñez & Cárdenas (2010) sostienen que existe una estrecha relación entre las condiciones de vida y el grado de bienestar subjetivo de la persona que migra. Siendo a nivel latinoamericano, la integración, la estrategia predominante del proceso de aculturación. Por lo tanto, a nivel local, existiría una sensación de formar parte activamente del nuevo contexto sin la necesidad de negar la procedencia, facilitando por ende la búsqueda de relaciones con ambos grupos, logrando sentirse mayormente aceptados, estimados e importantes para su entorno más cercano. Sostienen la importancia también del número de redes sociales con la que cuentan los inmigrantes en el país de llegada, y que esto incidiría enormemente en la presencia de sintomatología clínica de tipo depresivo y trastornos disociativos. En este sentido, una evaluación favorable del apoyo social por parte del mismo grupo funciona como un factor protector de la identidad cultural y la autoestima (Bhugra 2004 citado en Yáñez & Cárdenas, 2010).

8. ANÁLISIS Y RESULTADOS

Para el presente estudio se entrevistaron 3 sujetos de género masculino entre las fechas de noviembre y diciembre del 2018, según ciertas características correspondientes a su nacionalidad y desarrollo profesional. La duración promedio de las entrevistas fue desde un mínimo de una hora veinte hasta de una hora cincuenta minutos. Y tomaron lugar en distintos lugares que permitiera una conversación fluida, en confianza y que ellos también estuvieran de acuerdo. En esta investigación, uno de los dispositivos de escucha implementado fue la grabación y un cuaderno de notas con las distintas reflexiones que surgen durante el encuentro.

Aspectos relevantes a mencionar es que los participantes se conocen entre sí y constantemente se aluden entre ellos. También pude apreciar que los 2 años de relaciones laborales en que estuve en la compañía influyó positivamente en la entrega de información.

Con lo anteriormente señalado, el análisis de la información recogida permite, a través de los relatos acá señalados de nuestros 3 profesionales de nacionalidad venezolana, tener o vislumbrar los distintos factores que han influido en el proceso de adaptación en nuestro país, y poder observar cómo también, han activado distintas estrategias tanto de niveles personales como en relación con otros. Se observan también aspectos similares entre entrevistados que podrían dar luces de estrategias generales.

Antes de dar pie a los principales elementos encontrados en este proyecto de investigación, es que quisiera evocar a Goia, Corley & Hamilton (2012) cuando mencionan que por “concepto” “categoría” o “constructo”, hablamos de una noción general que trata de capturar cualidades que describan o que puedan explicar algún proceso social de interés. Que los “conceptos” son precursores de construcciones que permiten dar sentido a distintos mundos organizacionales, que, en este caso, pueden ser las mismas personas que viven en ese mundo, como también, los investigadores que intentan investigarlos. También, que estudiar los procesos de construcción social implica que nos debemos enfocar más en los medios por los cuales los miembros de la organización construyen y comprenden su experiencia y menos en el número o frecuencia de eventos medibles.

Por lo anterior, es que las categorías que emergieron y que se mostrarán a continuación pueden comprenderse como un proceso inductivo a partir de los las historias de vida que fueron expuestas por los entrevistados. De esta forma, es que se toma prestado el principio ético de la grounded theory sobre la convicción de valorar los datos que se muestran y que éstos expresen

lo que son. Y que según Goia, Corley & Hamilton (2012) lo requerido en este proceso, es lograr capturar “conceptos” importantes para la experiencia organizacional humana, en términos que sean adecuados al nivel del significado de la gente que vive esta experiencia.

Sobre lo anterior, se elaboró esta tabla resumen con las principales categorías encontradas.

1.- Identidad	1.1. Asumir riesgos 1.2. Ambición 1.3. Confianza 1.4. Cercanía con otros
2.- Valores y creencias	2.1. Honestidad 2.2. Humildad 2.3. Vida como transitoria
3.- Desarrollo laboral	3.1. Transversalidad de funciones 3.2. Rol de conciliador 3.3. Debate 3.4. Proactividad 3.5. Accountability 3.6. Foco en el negocio
4.- Proceso de adaptación	4.1. Red familiar y amigos 4.2. Trámite legal 4.3. Integración a la sociedad chilena
5.- Sociedad y cultura de origen	5.1. Decisión de salida y elección del país 5.2. Condición económica previa 5.3. Experiencia internacional previa
6.- Visión de futuro	6.1. Calidad de vida, familia y seguridad laboral

1. PERSONALIDAD

1.1. Asumir Riesgos

Se pudo apreciar, en el análisis de las diversas narraciones de los 3 entrevistados, la concepción de ser capaz de asumir riesgos, en la medida de que las distintas experiencias o acontecimientos que aparezcan en la vida de cada uno, será una oportunidad. José, nuestro

entrevistado n°1 considera esta temática en la circunstancia de la opción de migrar nuevamente a otro país por razones laborales. Sosteniendo que los beneficios serán mucho más grandes que las consecuencias mismas que puede traer.

"Paraguay es una vitrina. Paraguay me va a exponer al resto de Ball, a la competencia y al mercado. Por eso es que me estoy yendo, porque es una vitrina. Aparte de que voy a crecer, más experiencia para el curriculum, un país más, otra cultura, pero es más porque es una vitrina. Toda experiencia es importante y ninguna es la oportunidad, todas lo son. Quizás me vaya mal, pero cómo voy a saber que me va mal si no me atrevo. Y ya po, ¿Qué es lo peor que me puede pasar? No me voy a cortar un brazo o cortar una pierna. Lo peor que me puede pasar es que me vaya mal y si me va mal, empiezo de nuevo y aquí estoy. Es así, hay que meterse en juego" (pg. 16)

Francisco, lo considera desde una perspectiva distinta, aludiendo a cuestionar el status quo de las cosas, desde el concepto mismo de "desafío":

"O sea, si a ti te dicen camina con los ojos cerrados de aquí hacia allá, tú dices: '¿pero por qué yo tengo que hacer eso? Sabes...ese desafío constante de, ¿por qué hay que hacer eso? ¿Por qué no se puede hacer diferente? Es una mirada muy normal allá en Venezuela ¿Por qué hay que hacerlo así?" (pg.11)

David, parece emerger una sensibilidad similar a la evocada por José en su narración, ya que alude de igual manera a la posibilidad de cometer errores y de las consecuencias positivas que le ha traído a su vida. También se puede observar, similar a Francisco, a una idea de "ausencia del miedo" en la medida que el asumir riesgos iría ligado con la capacidad de hablar con honestidad o franqueza hacia otros, sin temor de decir las cosas o expresar las situaciones. Se puede homologar la palabra "disruptivo" a la idea que sostiene Francisco.

"Yo casi nunca le he tenido miedo al protagonismo. Yo ya he cometido errores, yo me he arriesgado y he cometido errores y me ha tocado pasar malos ratos, pero bueno, afortunadamente han sido más éxito a través de los riesgos que errores, entonces, ese sentir que mira... yo opino sin que me lo estén pidiendo". "Como disruptivo y no tener miedo a eso, yo creo que eso marca un poco la diferencia, aparte de tener la voluntad, porque una cosa es tener la voluntad de querer cambio algo y otra es el manejo de las influencias cuando tú quieres cambiar algo" (pg. 7)

1.2. Ambición

En la siguiente narración se puede observar a través de las palabras utilizadas por nuestro entrevistado n°1, que el concepto de ambición iría ligado a un concepto tan primordial e instintivo como sentir “hambre” de ir más allá. Lo toma en un plano mucho más intelectual y profesional que el resto de los entrevistados y menciona a los venezolanos en distinción quizás a otras nacionalidades.

"No sé si se quedan tranquilos. Si consideran que 'ya está', entonces esa hambre de conocimientos no lo veo en el chileno. En cambio, el venezolano estudia, lee, indaga, entiende, no sé, es distinto. Hoy entrevisté un venezolano, por cierto, y fue una entrevista completamente diferente. Le pedí 'dibújame', y me hizo un dibujo del proceso, me lo explicó, me describió los detalles, bla bla bla, se vende. El venezolano tiene eso, no sé por qué es diferente." (pg. 9)

En la siguiente narración también nos parece observar que para José, la ambición se expresa en el mundo como pasión por lo que realizamos profesionalmente.

"Es la pasión. Es tener las ganas. El hambre. El hambre es la pasión. Si tienes esa hambre, esa pasión, escogiste bien tu carrera, hiciste algo por el mundo y eso es lo que me gusta. Siento que ese tipo de personas son las que marcamos la diferencia en el negocio" (pg. 14)

Francisco por otra parte, presenta la ambición desde un plano más terrenal y superfluo del ser humano, expresado en la calidad de vida que alcanza el venezolano, y de cómo este hace para ir alcanzando otros estándares de vida. Al igual que José, menciona que es una característica propia de los venezolanos.

"[conversación sobre de que al venezolano le gustan las cosas buenas] Eso es positivo, desde el punto de vista del proceso de superación, pero a la vez es negativo para las personas que no tienen la capacidad para llegar a ese nivel de superación, pero igual tienen esa ambición muy arraigada en su idiosincrasia, y terminan haciendo lo que pasó en Venezuela (...) Yo creo que más que un ámbito de superación es la ambición propia del venezolano. El venezolano es ambicioso. Es ambicioso en la característica de crecimiento de su estilo de vida. Yo estoy aquí ahora, en ciudad empresarial, me siento cómodo. Me puse a trabajar al lado, pero yo quisiera vivir en una mejor zona, en una casa grande. Y después quiero que tenga piscina y es así, es así y así." (pg. 18)

Posteriormente Francisco, expande el concepto de ambición, también a un plano más intelectual. A un crecimiento profesional traducido en un avance de posiciones en la empresa.

"Y no es nada más seguir avanzando en plata, es seguir avanzando en la posición que tienes, en el nivel de conocimiento que estas adquiriendo en tu posición actual versus la posición futura" (pg. 19)

1.3. Confianza

En esta categoría en particular, habría que ir haciendo la distinción en cada una de las narraciones sobre la confianza que se alude. Por una parte, podríamos estar hablando en la confianza en uno mismo, relacionándose estrechamente con autoestima. Como también en la confianza en otros, tanto para relacionarse o para comunicarse con claridad y seguridad. La confianza, como sea que se considere, es una estrategia o característica propia de líderes que permite reducir el riesgo e incertidumbre en las relaciones interpersonales, como también aumenta la eficiencia en la ejecución de tareas (Lane, 1998; Schindler y Thomas, 1993).

José, en la siguiente narración, la confianza lo toma desde el afecto que tiene su equipo hacia él, que puede a momentos confundirse con una gran confianza en sí mismo y en su forma de relacionarse. Y además sostiene en que entrega confianza a su equipo en la medida de que él realiza ciertas acciones.

"Por qué los 4 locos que le reportan a José (E1) lo aman. Lo besan, lo quieren, porque cuando salgo por la planta parezco un concejal, que todo el mundo me busca para decirme mejoras en algo, para decirme algo. Porque los motiva. Porque tú les hablas bien. Porque tú los valoras, tú los escuchas, les preguntas por el hijo" (pg. 15)

En esta frase José hace explícita la importancia de la confianza en uno mismo y la relación con el autoestima. Es interesante ver cómo también para este entrevistado, iría de la mano con el no temerle a nadie.

"...Fue la confianza en mí mismo. Tener confianza en uno, eso. Y autoestima por el techo, valentía y confianza. Todos somos iguales, no tenerle miedo a nadie, ese es el tema. No puedes tener miedo a nadie Francisca. 'Ay no, ahí está Pires', ese hombre tiene las mismas cosas que tengo yo. (...) Nadie sabe más de lo tuyo más que tú mismo. No puede ser que estés dudando de ti. No, yo no dudo de mí. Eso te ayuda." (pg. 17)

Francisco por su parte introduce el concepto primeramente cuando se refirió a la primera entrevista que hizo en Ball, en el cual recibió el feedback de la persona en cuestión el cual alude explícitamente a la "seguridad" que él mostró durante la misma.

"Yo creo que lo que convenció a Moreira, fue la espontaneidad y la seguridad." (...) [Refiriéndose a comentarios recibidos por el Gerente Corporativo de Compras] "Y lo otros que me llamó mucho la atención fue la espontaneidad y la seguridad con la que estabas conversando, como si me conocieras de toda la vida". (pg. 4)

En la medida que va avanzando la entrevista, Francisco alude nuevamente a esta seguridad relacionado a la confianza que siente él desempeñando sus funciones.

"Pero cuando yo me siento a conversar con un cliente y me siento tan seguro negociando con él... yo dije: "yo puedo hacer muchas cosas" (pg. 6)

Francisco, posteriormente, trae la palabra de "confianza" para aludir a una o a varias situaciones que le fueron sucediendo en sus primeras experiencias laborales en Chile. En la cual se enfrentó a una confianza no correspondida por parte de sus compañeros laborales, lo cual lo llevó, en la narración siguiente, a replantearse el cómo quería seguir viviendo en Chile y la enseñanza que le quería dar a su hijo.

"Yo llegué sin conocer, sin pensar que algunas personas podrían ser como tan doble cara (...) pensando que todo el mundo es igual que tú, como que oye no, si llegamos a un nivel de confianza de ahí para adelante es solamente confianza" (pg. 14) "Entonces yo le dije: Mira, no podemos vivir la vida pensando que no podemos confiar en nadie, porque primero, vivimos acá, segundo, el hijo nuestro es chileno, o sea, nosotros tenemos que darle confianza de que él puede confiar en la gente (pg. 15)

En la narración siguiente de David, se puede entrever cierta confianza en la medida de por qué de antemano está dispuesto a aceptar posiciones no gerenciales, y es en que confía en sus habilidades y en lo que puede mostrar al resto, valorándose por ello.

"Entonces, mi respuesta fue bueno, mira, ciertamente no puedo negar lo que está en el curriculum pero también es cierto que estoy empezando. Estoy empezando con una cultura diferente, en un país diferente y mi motivación también es encontrar en la compañía y ahí ustedes puedan ver el potencial que yo puedo tener, y ahí ustedes dirán si yo puedo optar a un cargo superior o no. Y ya estando, trabajando ya soy más libre de elegir en el libre mercado. (pg. 4)

En la narración siguiente, podemos apreciar la confianza mezclada con sentimientos de humildad y optimismo.

"Si, que creyeran en ellos, yo creo que siempre la actitud positiva gana mucho, rodearse de

gente positiva también, que las cosas siempre van a ser mejor y cuando no salen como uno quisiera, entender que bueno es así" (pg. 22)

1.4. Estilo de comunicación

Durante el análisis de la entrevista se hizo patente la necesidad de categorizar en algún concepto o idea, la forma de relacionarse de nuestros entrevistados con sus equipos u otros miembros de la empresa. De esta forma, al proponer "Estilo de Comunicación", aludiremos a las formas de cada uno de generar emociones o sentimientos en la empresa.

En el caso de José, podemos ver que su estrategia de relacionarse o de acercarse a otros en un plano profesional, iba desde la persuasión, cómo algo más estratégico para el cumplimiento de los objetivos.

"Yo iba visitándoles y midiendo la evolución. Siempre felicitándolos y siempre haciéndolos sentir que lo están haciendo bien. Y así lo convencía, siempre persuadiendo." (pg. 2).

La estrategia de Francisco, según la siguiente narración iría en la medida de hacer sentir a la gente que era escuchada y valorada:

"Entonces, en algún punto vale la pena escuchar y hacer que la gente se haga parte de cómo de estas negociaciones" (pg. 22)

Y David por otro lado, alude como estrategia, desde un acercamiento más amplio de lo mismo, que hay que tener tacto con las personas, añadiendo el concepto del humor.

"Yo creo que el tacto con la gente, Francisca... La forma en que uno se acerca a la gente... también tengo que mucha gente me ve como, que manejo muy bien el humor y con el humor también se llega a la gente" (pg.9)

2. VALORES Y CREENCIAS

Como valores y creencias, queremos referirnos a elementos que nuestros entrevistados evocan en sus relatos, como principios rectores de ciertas acciones y/o toma de decisiones. Schwartz (2001) en Nader & Solano (2007) menciona que los valores sirven para un motivo social, que son capaces de motivar las acciones y que funcionan como criterios que hace

posible incluso justificar estas acciones. Éstos valores y/o creencias que veremos en los siguientes extractos, pueden generarse o evocarse a través de distintos procesos de socialización, tanto como de la familia nuclear, de la cultura de origen o también del país que los acoge. Todo esto, a través de distintas experiencias personales de aprendizaje.

2.1. Honestidad

En la medida que uno va observando las narraciones de nuestros entrevistados en torno a la honestidad, es que, por un lado, toma un rol protagónico dentro de las historias de cada uno, y por otro lado, se aprecia que el concepto en sí hace juego con algunos otros constantemente, tanto mencionados como otros futuros a mencionar, por ejemplo, el debate.

En el caso de José, podemos ver que la honestidad iría ligada a también tener confianza en sí mismo y además, no tenerle miedo a los riesgos o consecuencias que sus palabras. Se puede apreciar también al final de su narración, cómo sobre el concepto de honestidad, hace la distinción de que tan bien o no apreciado está para los chilenos:

"Yo creo que hice la peor entrevista de mi vida. Yo mandé todo el mundo al carajo. Critiqué la fábrica, le critiqué la seguridad, le critiqué toda la fábrica, todo todo. Tanto que yo dije que no quedaba ahí. (...) Bueno, tú sabes todos los problemas que tuve. Por ser tan honesto y bueno tú sabes que a la gente no le gusta. Por qué no hay odio para todas las verdades. No están preparados los chilenos para escuchar todas las verdades." (pg. 4)

Más adelante en la entrevista, José nos entrega el siguiente relato en el cual abarca el tema de la honestidad como algo estratégico de las relaciones interpersonales:

"Hay que mover ese porcentaje a ocultarse menos cosas. Ocúltate algo siempre, pero que no sea el 50%, el 20 o el 10, y se el 90% honesto. Di lo que sientes, lo que piensas, lo que tu mente necesita, obvio, sin rayas en lo inmoral o en lo grosero y respetando la cultura ¿entiendes? (pg. 5)

Francisco, al comentar sobre su relación con nuestros otros entrevistados, quienes compartieron una relación laboral, sostiene lo siguiente:

"Y eso es lo otro, que nosotros nos decimos todo, nos decimos lo bueno, lo malo todo" (pg 3).

Más adelante, sostiene lo mismo que anteriormente mostré, sólo que agrega el ingrediente de la confianza:

"Nosotros somos más directos, más claros, por más confianza que nos tengamos, nos decimos las cosas igual, o por menos confianza (...) Pero al final los 3 estamos de acuerdo en la misma cosa, decir las cosas y seguir para adelante" (pg. 17)

David, le entrega a esta categoría más dinamismo dado que entremezcla aspectos de asumir riesgos, del fortalecimiento de la relación con otros y cómo aspecto clave en la decisión de su contratación en la empresa:

"Pregunta: Pero ¿qué crees tú que al final te hizo hacer todo ese recorrido profesional? David: "Yo creo que el no tener miedo a expresar mis opiniones y a tomar riesgos..."

"Cuando uno saluda, uno da el buenos días, uno estrecha la mano, con sinceridad, eso crea algunos lazos que te hacen ser honesto. Te hacen que haya honestidad en una relación".

"Pregunta: ¿Qué crees tú qué fue lo que convenció a todo el (...) Respuesta: Si, pero al final, yo creo que si uno no oculta nada y uno es natural, ¿compra la honestidad? (pg. 11)

2.2. Humildad

El concepto de humildad se ve reiteradamente en los distintos discursos de nuestros entrevistados, como un valor que ha sido puesto en sus vidas a través de la experiencia de migración. Las siguientes frases pueden dimensionar la envergadura de este concepto en la vida de ellos. Collins (2001) sostiene en base a lo anterior que los ejecutivos más exitosos, si bien podían ser seguros resueltos y decididos, al mismo tiempo manifestaban un alto nivel de humildad. Brouseau, Driver, Hourihan y Larsson (2006) y Rooke & Torbert (2005) confirmaron también lo anterior, mencionando que al comienzo de las carreras profesionales, los niveles de supervisión de primera línea se requería primeramente una orientación más técnica y con un foco mayor en resultados de corto plazo. En la medida que se iba avanzando hacia una subgerencia, las personas necesitan más habilidades tales como la capacidad de escucha y de reflexión, la capacidad de integrar distintos puntos de vista.

En nuestro primer entrevistado, podemos ver cómo engloba y valora la situación actual de vida en una comparativa de la situación de su país de origen, tomando la humildad como en el reconocer y valorar las propias limitaciones y oportunidades dadas.

"Cualquier venezolano te va a decir 'lo que dios quiera', incluso aunque esté mal te dice 'estoy bien gracias a dios' siempre dicen eso. Y siempre piensan que pueden estar peor ¿entiendes? Ya saliste de allá, que era peor. Acá estás bien a pesar de que estés mal. Pues siempre se puede estar peor, entonces de que quejas. Estas vivo, tienes salud, dale para adelante." (pg. 7)

Podemos observar en la siguiente narrativa de Francisco, cómo el concepto de humildad se toma desde la conciencia de las propias limitaciones que significa ser extranjero en otros países. También aludiendo, como José, a que las condiciones de vida podrían estar peor, lo que podría dar luces de que esta mirada pudo ser a partir del proceso de la migración:

"[Debido al rechazo de los chilenos] Y estamos habitando un país en el que nosotros no hemos nacido. Por más que sea, hay que respetar y tú no puede vivir la vida, sintiéndote incómodo. Que hay gente que habla que no llueve, que el calor, que el frío. Mira... Hay gente que vive peor" (pg. 16)

Francisco vuelve a retomar este concepto más adelante, como parte de una estrategia de integración a la sociedad y de valorar la experiencia de migración como una oportunidad:

"Lo segundo que hay que tener mucha humildad. Que no necesariamente implica que vas a ser un pendejo que vas a dejar montar la pata encima, pero hay que tener humildad para... porque esa humildad con la que uno llega es la que te permite escuchar, entender, adaptarte, porque si no, nunca vas a tener la oportunidad de hacerte parte de la sociedad y lo digo por experiencia propia (...) Nunca vas a tener la oportunidad de ver lo bueno que hay en la gente acá también y lo que se puede hacer, o sea... hay muchas oportunidades. (...) Sin humildad no vamos a demostrar lo mejor de nosotros" (pg. 22)

En David, podríamos decir que el concepto toma distintos matices en la medida que va avanzando en la entrevista. En la primera narración aquí presentada podemos ver que alude a la naturaleza humana en la capacidad de cometer errores y que valora el reconocimiento de los mismos:

"Yo creo que la atención sobre la gente debe primer sobre, la atención, a veces de los

sistemas, yo creo que existen normas, leyes, procedimiento, uno trata de que los trabajadores están calificados lo mejor posible, pero hay que... no hay que desligarse de que somos humanos y que así como nosotros tenemos errores y cometemos errores día a día, yo creo que ellos también" (pg. 8)

Posteriormente, nombra explícitamente el concepto de humildad con cierta cautela debido a la gran envergadura que él considera que puede significar. Pero si lo nombra para relacionarlo con la idea de que la migración lo hará empezar desde 0 o desde cargos que en otra instancia no habrían considerado:

"Yo les diría que, se sacara el chip que traen de Venezuela, en el sentido de que, no sé si la palabra es humildad porque humildad implica muchas cosas... eh... que aceptara empezar de abajo, que aceptara que si salió de Venezuela para otro país, hay que empezar de abajo, no aspirar a grandes cargos." (pg. 21)

Francisco, similar a David y no de forma explícita, evoca el concepto de humildad en la medida de que el proceso de migración te plantea aceptar trabajos no similares a los tenidos en Venezuela:

"El que emigra, emigra para trabajar, para mejorar sus condiciones, y ya por sí necesita mantenerse dentro del país donde esté, entonces eso te lleva a aceptar, a hacer trabajos donde tu dirás, no es lo que yo hago" "Porque el colombiano que vaya a Panamá o el Chileno que en los 70 se iba a Venezuela, era la misma condición, llegaba para trabajar, a trabajar y tratar de forjarse un destino, un futuro y eso te lleva a ti a tratar de esforzarte lo que más puedas" (pg. 17)

2.3. Vida como transitoria

La idea de la 'vida como transitoria' va en la medida de querer expresar el sentimiento que evocan las narraciones de los 3 entrevistados en donde postulan que las experiencias u oportunidades no son definitivas y que, con ellos, hay varios desenlaces posibles. Podría involucrar varios aspectos anteriores tales como asumir riesgos y también la confianza.

José es claro en sostener que 'nada es la oportunidad de la vida' y nombra explícitamente la palabra "transitoria":

"Si es la oportunidad de la vida bueno dale, pero si no lo es, bueno habrá otra, con o sin Ball. Porque uno está donde está. (...) Nada es la oportunidad de la vida (...) Si, todos

somos transitorios. Más cuando uno es inmigrante ¿tú sabes? Ese es el tema, es que se atan a las cosas ¿y por qué? Vamos y venimos..." (pg. 1)

Francisco, le añade a lo anterior el hecho de que la experiencia de migración abre la ventana a un sentimiento de desprendimiento de las cosas y de optimismo en la medida que la misma migración es una oportunidad continua de mejora:

"No es que pueda vivir la vida todo asustado. Eso creo que también es un cambio importante (...) Pero después que tú dejas tu país, tu familia, tu trabajo estable, tu propia casa, tu propio carro, tus comodidades. Yo creo que es más fácil desprenderse de las cosas. O sea, uno pensaría si es extranjero puede que sea más abierto a que lo jodan en el mercado laboral. Yo pensaría que él ya está en el peor escenario, yo pienso al revés. Ya está en el peor escenario y de ahí para adelante es puro beneficio ¿Entiendes? O sea, es una mirada que también te puede dar la inmigración. Ya tu agarraste 2 maletas, metiste 23 kg, te fuiste de tu país, ¿qué más jodido que eso? (pg. 11)

José acá hace un aporte bastante interesante, sobre que no es que sean desapegados, sino que es 'desprendimiento':

"Desarraigo más que desapegarse. Desarraigarse. Porque puedo ser apegado a algo, pero si no soy desarraigado. Yo puedo ser desapegado, pero si no me desarraigo de Venezuela sigo con las raíces venezolanas queriendo volver. Y yo no quiero volver." (pg. 13)

En las narraciones de David es un poco más complejo encontrar una narración puntual clara que aluda al concepto de la 'vida como algo transitorio'. Aun así, es interesante observar cómo involucró la idea de la "religión" o de "dios" como el revisor de las acciones y que las recompensas irían en relación a ello.

"Pero siento que tiene su recompensa, por lo menos nosotros hemos sido muy afortunados, nosotros, este, yo creo en dios... en algún momento estuve muy cerca de él, ahora no tanto... desde hace muchos años no tanto, pero sí creo que hay algo que evalúa tus actos y mmm... de una u otra forma es recíproco." (pg. 10)

3. Desempeño Laboral

Por desempeño laboral me referiré a aspectos que se englobarían principalmente en un contexto de desarrollo laboral-profesional.

3.1. Transversalidad de funciones

La transversalidad de funciones surgió como una hipótesis al análisis de las entrevistas, esto dado por las observaciones que realicé cuando compartí laboralmente con nuestros 3 entrevistados y en donde pude dar cuenta de que sus campos de acción no eran sólo restrictivos al área en el cual ellos desempeñaban, si no también, a otras de sus pares.

José en su narración sostiene lo anteriormente supuesto por mí, justificando que tanto su área como sus funciones requeridas del cargo en particular, le permitían una interacción constante con las otras áreas, y con ello, una validación frente a sus pares. En la segunda narración es explícito en el valor de la transversalidad en las empresas.

"Yo cuando llegué a Lean, Lean no era jefe, pero era tan transversal y les veía las falencias a todos los temas y con mis pares íbamos y le decíamos... 'Esto está fuera de la norma corporativa' (...) Entonces, las personas iban agarrando sus consejos y mejoraron, eso me hizo ganarme el respeto de los demás." (pg. 7)

"Si, yo creo que eso igual me ayudó a ser gerente, siempre el Lean casi siempre es gerente. En este negocio es casi siempre, Lean es Gerente. Todo lo que se mueve en cualquier organización transversalmente es gerente. A menos que sea un cosa demasiado técnica o que seas demasiado único. Pero ya ese tipo de negocio ya no existe. Porque las corporaciones están buscando gente que sea multifuncional." (pg. 15)

Francisco, evoca la idea de transversalidad de funciones en la medida que en la siguiente narración relata su experiencia en Cargill, la empresa en la cual trabajaba anteriormente en Venezuela, en donde se le solicitó moverse en distintas áreas de la compañía:

"Entonces yo crecía bastante rápido pero era porque la gente me conocía y entonces la gente me jalaba... pasó 3 veces que yo me tuve que mover de áreas porque me ofrecían más plata (...) entonces ahí fue que llevara tanta experiencia" "Si... yo fui por el cargo de jefe de operaciones a ver la operación y él me dijo no. Ayúdame con todo. Ayúdame con la operación, ayúdame con la logística, ayúdame con los clientes, con la administración" (pg. 5)

Posteriormente, reafirma la importancia de estar involucrado en las distintas áreas:

"... El problema es que lo que hemos logrado hasta ahora ha sido por metiche, porque uno no se mete en todo, al final no termina pasando nada." (pg. 17)

En el caso de David, la idea de la transversalidad aparece desde otra perspectiva distinta a nuestros otros entrevistados. Lo trae desde la experiencia que tuvo en desempeñarse en varios roles de trabajo y de cómo eso le ha permitido adquirir más confianza para opinar en distintas circunstancias:

"También juega importancia el rol o los puestos de trabajos por cuales uno ha pasado por que obviamente el conocimiento de algunas cosas te da propiedades para hablar" (...). "Porque si tu contratas un supervisor eléctrico es para que sea eléctrico, que no dé más, y encontrarlo opinando sobre obras civiles, -oye pero es el eléctrico, que hace opinando? Hay quienes pensarán así... Y hay otros que te verán y dirán "guau! este carajo no es sólo eléctrico" "En Anglo tuve la oportunidad de pasar por 3 o 4 especialidades diferentes en Venezuela" (pg. 5)

3.2. Rol de conciliador

El rol de conciliador surge en la medida de poder catalogar en alguna idea el hecho de que nuestros entrevistados se posicionen en el ámbito laboral como un intermediario entre 2 puntos de vista o personas, tanto en conversaciones o discusiones, que pueda resultar en algo próspero para la compañía.

José asume esta perspectiva no tanto como un 'mediador' entre 2 puntos de vista antagónicos, si no que se considera explícitamente como un "facilitador" de la vida. Es decir, que colabora a que la persona en cuestión logre el objetivo propuesto.

"Si ellos no van a dar el primer paso, no voy a ser yo. Yo no hago que nadie haga algo que no quiera. Yo hago que la gente haga lo que quiere, yo soy como un facilitador. Así es: Ah ¿usted quiere tirarse por el voladero? Bueno, yo lo acompaño a buscar la mejor manera de usted suicidarse. Pero yo soy sólo un facilitador de la vida. No un mejorador ni un consejero, nada de esa vaina" (pg. 7)

En la narración de Francisco, podemos observar cómo él asume de forma consciente y explícita el rol de conciliador. Esto podría ser dado también por la naturaleza del trabajo de Francisco que consiste principalmente en negociar con distintos entes manteniendo el foco por el objetivo final.

"Lo que pasa es que yo también soy muy conciliador, entonces las interacciones conmigo puede que sean distintas de las interacciones entre ellos. Yo trato de entender y sepamos que todos vamos para el mismo lado, siempre voy por esa línea" (pg. 3)

"Mi estilo no es de negociar desde lo bélico, si no desde el acuerdo" (pg. 21)

David, desde un plano menos notorio hace alusión a comentarios de otras personas que indican que actúo como un intermediario o mediador entre una conversación. Al final de la narración hace explícito el concepto de mediador.

"Yo veía que yo era como un catalizador para algunas cosas y algunas veces me dijeron eso, que menos mal estás tú porque si no hubiesen tomado tal decisión, entonces eso te hace sentir cierta satisfacción. (...) Cómo un mediador." (pg. 21)

3.3. Debate

El debate, como un acto de comunicación entre varias personas en donde se expresan 1 o más ideas entorno a un tema en particular, toma centralidad en esta investigación dado que además de ser un tema recurrente en las narraciones de nuestros entrevistados, también logra interrelacionarse con otros conceptos tal como la confianza (en uno mismo o en otros para expresar las ideas), honestidad (en la medida de que lo comunicado es en directa relación con lo que se piensa y hace) y asumir riesgos (no pensar en las consecuencias de mis expresiones).

José no alude directamente al concepto del debate per se, pero si hace alusión, en su narración, a aspectos necesarios y esenciales que un sujeto debe tener en cuenta para poder propiciar un debate frente a un tema. Podríamos suponer que tras estas narraciones de José, él no tendría mayor complicación en comunicar sus ideas, independiente de las consecuencias que podrían traer o cómo podrían afectar a otros, puesto que separa a la persona del rol ejercido.

"Uno es un rol, uno es un número. Un nombre. Y eso hay que separar el nombre del hombre. Siempre el nombre del hombre. El hombre es el ser humano que ocupa la posición, en el rol cóbrale el rol." (pg. 11)

"Por la amistad que nos une, que me importa un coño, que estamos trabajando. Afuera somos amigos si quieres, si no, compañeros de trabajo, pero antes de ser compañeros de trabajo, estamos haciendo un rol. Usted llega ahí y se pone el traje que le corresponde. Lo usa y después cuando se va, lo deja ahí" (pg. 17)

Francisco es más enfático sobre la relevancia del debate en la comunicación en un contexto del trabajo dado que nombra explícitamente la palabra en varias narraciones. Coincide sutilmente con José en la idea de que las personas no deberían sentirse atacadas por el mismo, aludiendo a que esa sería una de las principales dificultades en nuestra sociedad. También, logra envolver esta categoría como propia de la nacionalidad venezolana.

"Yo creo que lo más interesante es dónde compaginamos los tres, y también cómo esas diferencias terminan resultando en un debate, porque yo creo que lo que nos hace falta es más debate, más debate" (pg. 1)

"Más debate sin sentirse directamente afectado. Más debates sin que eso implique que tu sientas que yo te estoy atacante. Que siempre un debate resulta en una mejora de un proceso, resulta en una mejora de una negociación, resulta en una mejora para el empresa" "El común es que nosotros lo podemos debatir, sabiendo que eso no implica que yo te estoy tratando de joder, si no debatirlo y no joda, debatirlo duro, debatirlo con fuerza (...) al final conseguimos un acuerdo, un desenlace definitivo." (pg.2)

"De hecho, eso es una de las principales dificultades que uno consigue a veces en la gente, que se cierran, o se sienten atacadas directamente. A mucha gente que tu veás que empezaban a sudar frio y a sentirse incómodos... Porque al final también se exponían muy negativamente, pero no se unían al mismísimo debate... Se defendían desde una perspectiva más personal" (pg. 4)

David durante la entrevista no es tan explícito sobre la generación del debate, aun así, deja entrever en sus narraciones como una especie colaboración a sus pares, una instancia de querer hacer un aporte al trabajo de otros, y que al igual que el debate, producía una resistencia en el resto de la empresa. Finalmente es recursivo en las defensas del resto ante la entrega de su opinión.

"Ese tipo de cosas o esa colaboración, o ese querer trabajar en equipo, de ver cómo influye tu trabajo en otras áreas, eso no era muy bien visto, no era visto. Esa posibilidad de ayudar al otro compañero de equipo (pg. 4) (...) Yo opino sin que me lo están pidiendo, yo trato de cambiar algún proceso por que puede ser mejor, ese, yo creo que ese estilo de cosas no son muy frecuentes acá (pg. 5)

"Cuando yo he tratado de opinar y no sólo me pasó en Ball, me pasó ahorita... cuando yo al jefe mecánico lo cuestiono u opino algo sobre algo que directamente es su trabajo, este dice pero 'bueno y tu ¿por qué dices eso? y tu ¿cómo sabes eso?' (pg. 7)

3.4. Accountability

Accountability, tomado como la idea de “hacerse cargo” o de un nivel de responsabilidad por sobre las propias tareas, surgió en una segunda instancia de análisis, no había sido considerada de antemano pero tras continuas revisiones se optó por tomarle relevancia por ser una característica muy ligada al liderazgo. José y Francisco son claros y explícitos en sus narraciones sobre la responsabilidad que debe asumir cada persona en el cumplimiento de sus funciones.

"Ser técnico, ser crítico, ser objetivo, honesto, ser responsable, eso es importante. Yo también creo que la falta de responsabilidad de muchas personas acá es la que hacen que fracasen. Que empiezan las cosas y no las terminan. Eso es un problema. Es necesario terminar para tener el respeto de quien recibe. Es cumplir con la palabra. Eso, eso es, todas esas cosas humanas creo que son lo que nos diferencia a Luiz, a Francisco (E2), a mí, al mismo David (E3)" (pg. 7)

"Eso es una vaina que tiene el venezolano en general, si ese webón tiene que aceptar su peo, acepta su peo, yo la cagué. Eso sí lo hacemos nosotros, pero abiertamente. Decimos: yo la cagué y pa' delante. O me saca o que se yo y nadie tiene más responsabilidad que tu" (pg. 16)

3.5. Proactividad

La proactividad como José hace alusión a la proactividad desde la ausencia de la misma en los “chilenos”. Siendo explícito con la palabra “inercia”

"El chileno se queja mucho. De todo se queja. Se queda además y no hace nada para cambiar su situación. Eso me molesta. No cambian su... la inercia, exacto. Y la indiferencia no les hace la diferencia. Para ser la diferencia no hay que ser indiferente, hay como que moverse." (pg. 7)

"Si la persona no ha producido de su profesión algo que cambie el mundo, no es profesional todavía. Tiene un título. Ya el ejercer de tu profesión y que genere un impacto en el mundo ahí tienes que decir, si mira, tengo esta experiencia de vida por profesión" (pg. 10)

David, también desde la diferencia con los chilenos, hace alusión a la falta de proactividad de los mismos y nos entrega la idea de “la milla extra” para ejemplificar concretamente la proactividad.

"Sé que la mayoría de los trabajadores chilenos, si tú los contratas para que te mueva este celular de aquí para acá, ellos no van a hacer eso, pero muy poco. Pero si yo muevo el celular, sé que, si lo muevo a tal hora, llega más rápido."

"Pero si tú eres ingeniero o eres licenciado o eres abogado, este, tú tienes que seguir buscando, tienes que seguir metiendo papeles y revisando internet todas las noches. Hay una metáfora, creo que se llama la milla extra (...) Siempre intentar ser la milla extra, siempre poner de más, siempre, para tratar de que sucedan las cosas" (pg. 19)

3.6. Foco en el negocio

La categoría de 'foco en el negocio' también fue una idea que surgió en un análisis posterior de las entrevistas, pareció un aspecto importante a destacar dado que contextualizándolo en un plano laboral, poseer una visión global del negocio los podría posicionar de forma estratégica en los resultados de la compañía, ya que no sólo toman atención a su área si no a un todo. En esta medida, podríamos hablar de que esta categoría iría estrechamente relacionada con la transversalidad de funciones que mencionamos anteriormente.

José en su narrativa es directo y conciso en decir que hay que trabajar para el negocio. Nos aporta también la visión de sentirse parte de algo más grande, cómo un ideal que logre mover las conductas y por ende, los resultados.

"Pero es hacer el negocio. Hay que trabajar para el negocio. Es lo que vi. Ah y el compromiso mío es, 0 emisiones, bueno, entonces vamos a hacerlo. No olvido el negocio. (...) Más sentirse de algo más grande. Que creerse los grandes ¿Me entiendes?"

Francisco en su narración también es explícito en destacar la importancia que tiene poner el foco de trabajo en donde corresponde, y que todos los esfuerzos deberían ir en torno a aquello.

"Lo que hice yo, lo primero que identifiqué qué, coño, ¿dónde está el trabajo? En producción. Me dedico a producción, producción, producción." (pg. 10)

"Y yo le digo '¿pero tu no te das cuenta que esto que tú estás haciendo, está haciendo que yo enfoque todos mis esfuerzos en algo que no va a resolver el problema y la línea está detenida?' o sea para mí, es violencia" (pg. 16)

4. ADAPTACIÓN

4.1. Red familia y amigos

La red familiar y amistades en el país de llegada, en el proceso de adaptación, se hace relevante de mencionar, dado que tal como mencionamos en el marco teórico, iría en ayuda de un mejor o un peor proceso de adaptación de nuestros entrevistados, logrando contenerlos tanto en un nivel psicológico o emocional. En esta categoría en particular, podríamos decir que nuestros 3 entrevistados tenían redes en Chile que los ayudaron los primeros meses de llegada.

En el caso de José contaba con sus primos acá, declarando que nunca estuvo largo tiempo en soledad:

"Yo llegué con un primo acá y una prima estaba acá hacia dos meses. Ella legó acá y nos recibió, me enseñó Santiago, pero yo ya sabía Santiago desde hacía varios años atrás, entonces con su tío nos fue a buscar al aeropuerto, yo ya había hecho el arriendo desde Venezuela (...) y mi mamá llegó al poco tiempo después. Nunca fue... Mucho tiempo sólo no fue. Siempre hubo gente viniendo" (pg. 6)

En el caso de Francisco, tenía a su tía acá con quien vivió los primeros meses mientras gestionaba su situación legal en el país:

"Entonces ahora, conoces Chile, mi tía vive acá, y luego mi tía me dice si quieres cuando llegues te quedas acá esas dos semanas" (...) " Sí, mi tía vive acá, y mi tía me dijo, vente de verdad, si quieres hasta que te salgan los papeles" (...) " O sea, yo le pagaba igual como 300 lucas una cuestión así mensual, pero el hecho de llegar a un sitio donde quedarte, con todos los acomodados..." (pg. 13)

"Tengo a otro tío. Mi papá mi mamá (...) Mi hermana, mucha gente (...) Mi hermana vivió conmigo 6 meses (pg. 20)".

Más adelante Francisco en otra narrativa de la entrevista, hace explícita la necesidad de tener una familia en el proceso de migración, buscando mayor unidad para hacerle frente a los procesos que éstos pueden significar para uno:

"[Consejos a los futuros inmigrantes] El primero, el más importante que es la familia, es

que sean bien unidos en las cosas difíciles de la migración (...) hay que tener mucha unidad"(pg. 22)

En base a lo anterior, para David también fue importante la presencia de su cuñado en Chile que pudiera acoger a su hijo durante los primeros meses en que éste llegaría al país. También menciona que es ventajoso contar con la presencia de alguien acá que pudiese “adelantar” con experiencias a ellos.

"Nos decidimos por Chile porque era el segundo país mejor rankeado en educación en Sudamérica detrás de Brasil, y porque había un motivo muy fuerte que era la presencia de mi cuñado" (...) "Y habían ciertas oportunidades, pero no teníamos a nadie, en cambio aquí si teníamos a mi cuñado, que ya nos adelantaba con sus experiencias en muchas cosas".

4.2. Trámites legales

La importancia de los trámites legales en Chile si fue un tema a considerar para cada uno de nuestros 3 entrevistados, quienes algunos lo gestionaron desde Venezuela, y otros tuvieron que esperar a que salieran. En el caso de José, en la primera narración, hace explícita la diferencia que fue para él el haber convalidado en la Universidad de Chile y haber realizado un post-título en la misma institución.

"Pero cuando llegué acá mis papeles en Venezuela se retrasaron, entonces unos 4 meses adicionales a lo que yo tenía previsto. Entonces yo llegué en junio y no fue más que en Septiembre Octubre que mi hermano llega con los documentos y los introduzco y en ese diciembre me llaman de Ball. (...) Cuando me sale el RUT, justamente esa semana me llaman de Ball. (pg. 3-4)

"..., yo tenía mi título de una universidad venezolana y me lo validé en la Chile y puedo decir que salí de la Chile y tengo un postgrado de la Chile también. Entonces la gente te ve diferente, pero también uno tiene que hacerse la diferencia" (pg. 17)

David también menciona que la ausencia del RUT fue un problema para conseguir trabajo los primeros meses:

(Justificando su falta trabajo los primeros meses en Chile): Por la ausencia del RUT. Ninguna empresa va a contratar un extranjero sin documentos, eso yo lo sé.

4.3. Integración a Chile

La categorización de “integración a Chile” es en la medida de poder poner en una frase la idea de cómo, conceptualmente, nuestros entrevistados ven el proceso de migración y cuales estrategias les han resultado útiles para poder insertarse de la mejor manera en nuestra sociedad.

Cómo veremos más adelante, en la categoría de ‘experiencia internacional previa’, podemos ver cómo el hecho de haber conocido otras culturas y países les permitió tener una capacidad de empatía con la sociedad de llegada que les resultó provechoso en este proceso de migración final.

José es quien tuvo mayor interacción laboralmente hablando con otros países dada la naturaleza de su profesión y el hecho de que su empresa anterior era multinacional. Esto hizo que conscientemente se pusiera en el lugar de los otros y evaluara sus formas de trabajo antes de llegar abruptamente con las modificaciones propuestas.

"O sea, tenía que entender cómo ellos hacían lo que yo quería intervenir allá. Antes de intervenirlo. Partiendo desde el respeto de lo que tienen y hacían ellos ¿Me entiendes? Entonces eso fue lo que me ayudó" "Pensar. Revisar cómo lo están haciendo, y después pensar cómo hago yo para convencerlos de que mi manera, la mía, no es la mejor, es la que corresponde (desde una perspectiva laboral)" (pg. 2)

En la siguiente narración podemos apreciar cómo la estrategia de integración propuesta por José iría estrechamente ligada un sentimiento de empatía a la sociedad que lo recibe y desde un respeto inocuo a las costumbres, vestimentas y formas de hacer en la sociedad de llegada.

"La clave del éxito es respetar la cultura de donde llegas. Y si tú llegas y es así, es así. ¿Entiendes? Yo no puedo vestirme de rojo con amarillo y morado porque acá no se visten de amarillo y morado. Y yo tenía ropa así y la dejé en Venezuela o la boté. (...) Pero acá no puedo hacer eso. Hay otros colores, otra manera de vestirse acá, otra... no corresponde" (pg. 8)

En este punto también resaltar lo visto en el concepto de humildad, que sería parte de la estrategia de adaptación y de integración que utilizó Francisco en la siguiente narración, para ser parte de la sociedad chilena.

"El tema del clima, el tema de los precios. Mira, si tu decidiste vivir acá y pagar 2 dólares la gasolina ¿ese es tu problema? O sea... no puedes pasar la vida ¡ay es que es muy caro! No. (...) Si tú lo decidiste." (pg. 17)

David en este punto también coincide con José en la idea de que uno debe integrarse a las costumbres y hábitos de la sociedad de llegada, pero le añade un matiz distinto que va en "pasar desapercibido" como cultura. Critican explícitamente a aquellos que no poseen las ganas de cambiar o de integrarse, dado que hacen del proceso migratorio algo más complejo.

"Nosotros quizás hemos opinado en contra de muchos venezolanos que vienen a disfrazarse de venezolanos para acá, que la franelita, la cosa... Nosotros opinamos que hay que pasar desapercibido, porque uno está en un país extraño, ajeno, en un país que no es de uno, entonces menos un se haga sentir, mejor" "Emigran pero como decimos en Venezuela, no sé cómo se dice aquí: "traen el rancho en la cabeza", la mala costumbre, el mal pensamiento, entonces si no vas a cambiar, o sea te la vas a encontrar más difícil, va a ser más difícil para ti" (pg. 16-17) "Yo pienso que mientras más invisible mejor".

José acá hace una alusión interesante sobre:

"Yo creo que mientras más se asocien menos se van a... Tienes que entrar en la sociedad, no crear un gueto. Ese es el problema, creando guetos y no. Hay que pasar y colarse" (pg. 12)

5. SOCIEDAD Y CULTURA DE ORIGEN

5.1. Decisión de salida y elección del país

Sobre esta temática pareció interesante apreciar la capacidad de planificación de nuestros entrevistados y los motivos de salida. Para José podría ser algo global como la situación que estaba atravesando Venezuela, pero para Francisco se vio relacionado a una situación traumática con la policía de su país, y para David, fue la salida de su hijo, indicando una motivación intrínseca de cambio que sería su familia.

José:

"Y voy a decidir ir a vivir a otro país que no sea Venezuela. A parte que la crisis en Venezuela está a demasiado fuerte, entonces no era la Venezuela que dejé cuando me fui (...) Bueno, llegué a Venezuela (del año sabático) y dije: bueno, yo conozco Chile. Chile es América Latina, un país de América. Entonces decido por Chile, apuesto por

Chile por sus indicadores económicos (...) Tenía los antecedentes de que ya había trabajado ya acá 2 veces, ya 2 oportunidades." (pg. 3)

Francisco:

"No mira, a mí me pasó algo muy heavy en Venezuela. A mí me extorsionaron unos policías. Me quitaron el carro, me quitaron toda la plata que tenía en la cuenta" (pg. 11)

David:

"¿Por qué nos vinimos a Chile? Porque mi esposa no habla inglés, entonces eso era una complejidad para ella ponerla a trabajar, entonces dijimos Latinoamérica o España. Después nos pusimos a ver los requisitos migratorios de todos y de verdad que Argentina es sencillo, Perú era sencillo (...) Entonces al final dijimos ¿Cuál es el país más estable? Chile. ¿Qué vamos a hacer? Ya conocíamos Chile, nosotros habíamos venido el 2012, fuimos a isla de Pascua y todo. (pg. 13)

"Si, obviamente nosotros empezamos a ver la descomposición social en Venezuela y que la situación económica cada vez era más fea, más negra, estaba mucho más difícil conseguir muchas cosas, los servicios públicos, pero por sobre todo las inseguridades. Era inseguro. Entonces ya nosotros veníamos hablando del año 2014, 2015 en adelante de irnos. Pero lo que gatilla nuestra salida de Venezuela es la graduación de mi hijo"
"Nos decidimos por Chile porque era el segundo país mejor rankeado en educación en Sudamérica detrás de Brasil, y por qué había un motivo muy fuerte que era la presencia de mi cuñado" (pg. 1)

5.2. Condición económica previa

La condición económica previa no parece a simple vista ser condicionante de un mejor o peor desarrollo laboral. Pero aun así puede permitir que la llegada al país no sea una situación traumática para nadie de la familia.

José se encontraba retirado laboralmente dado que poseía una condición económica que permitía su estabilidad y calidad de vida por varios años:

"Ahora cuando me vengo a Chile, yo ya estaba en Trinidad y Tobago, estaba en un año sabático, me eché un año de parranda y rumba y estudiando inglés (...) Por que en Venezuela ya estaba retirado, ya no trabajaba más. Yo ya tenía suficientes ingresos con lo que ya tenía arrendado, pues yo hice inversiones en Venezuela y pues decidí no trabajar" (pg. 3)

Para David, si bien mencionamos que la salida de su hijo hacia la universidad fue el gatillante de su salida del país, David pudo realizar varios viajes intermedios que permitieron y aseguraron una estabilidad económica durante los primeros meses en que llegaría toda la familia formalmente al país.

"Quería ver qué posibilidades de negocios hay, porque uno en internet puede ver unas cosas pero..." (...) "Ya averigüé, ya revisé y también me estaba consumiendo el dinero" "Nosotros teníamos ciertas comodidades allá. Nosotros teníamos una casa grande, este muy cómoda, teníamos una casa de plata (...) Decido tomarme uno o dos años como sabáticos, bueno, ya trabajé bastante, déjame disfruta lo que coseché, íbamos a la playa cada 3 semanas, cada quince días. Vengo de una casa de 240 metros de construcción y de un departamento de 80 metros..."

5.3. Experiencia internacional previa

Como mencionábamos anteriormente, la posibilidad de conocer otros países y cultura pudieron ser un factor importante en la conformación del profesional que hoy está en nuestro país. Desde conocer distintas formas de trabajo, de comunicarse, de relacionarse o estar acostumbrados a trabajar bajo otros estándares mucho más altos. Se da la similitud de que nuestros 3 entrevistados trabajaron por varios años en empresas multinacionales, José y David en AngloAmerican y Francisco en Cargill.

José en sus relatos, toma su experiencia internacional desde una instancia de aprendizaje en general, en un contexto principalmente laboral, en donde él va y transmite su conocimiento técnico, respetando siempre las costumbres del país al cual iba.

"Yo desde que trabajaba en Venezuela tenía mucho contacto internacional. Recibiendo y también vengo a otros países. Por lo tanto cuando yo viajaba, yo iba desde una posición de liderazgo técnico, pero tenía que recuperar la cultura y las maneras de hacer las cosas donde yo iba" (pg. 2)

Francisco menciona que desde que era joven, él se vio envuelto en un mundo en donde la posibilidad de viajar al extranjero era posible, dado que miembros de su familia ya se estaban yendo a vivir a fuera.

"Yo tengo 29 años, llegué a Chile el 2015, tenía 26 años y cuando yo llegué a Chile ya yo había viajado 4 veces a Europa, a EEUU, a Isla de Pascua, a Sudamérica, a Brasil." (pg. 18)

Y David, también, similar a los otros entrevistado, menciona que incluso ya había tenido la oportunidad de conocer Chile por vacaciones anteriores.

"Nosotros ya había estado por motivos de trabajo en 2008 y 2009, habíamos estado unas semanas de vacaciones y ya habíamos conocido Chile" (pg. 11)

6. VISIÓN DE FUTURO

La visión de futuro, independiente de cómo lo tomen nuestro entrevistados, se sostiene en la medida que permite entender o dimensionar las motivaciones intrínsecas que justificarían en cierta medida el actuar y el desempeño de cada uno. En un principio se intentó categorizar estas visiones en familia, calidad de vida y en seguridad laboral. Se decidió por dejarlo abierto debido a que no todos lograban coincidir en cada uno de los temas. Si siendo la familia algo principal tanto para Francisco como para David.

En el caso de José, como podemos ver en la siguiente narración, él alude a un bienestar general que se traduce en una sensación de bienestar y de paz:

"¿Por qué volvería? Mira, si yo pueda volver a estar en mi cama, mi casa, mira yo lo haría. Pero tengo que tener dinero, tranquilidad, seguridad social, todo lo que aquí tengo. (...) Si, yo tengo paz. Lo que hay que tener es paz. Porque mira, tú no puedes tener todo lo que te dije, pero si tiene paz y eres pleno... (...) Si tú eres feliz eres todo. Así, acá, estoy tranquilo." (pg. 13)

Francisco parte la narrativa desde una perspectiva laboral, en la medida de ir alcanzando nuevos desafíos y estándares de trabajo. Y posteriormente, hace una relación con que todo esto iría en la medida de entregarle a su familia una mejor calidad de vida. En la última narración, hace patente el hecho de que a los venezolanos les gusta ir avanzando en calidad de vida.

"Cada vez más estamos terminando de dejar esta planta en un estándar interesante desde el punto de vista de las contrataciones, negociaciones, de los precios que tenía

antes (...) Y va a llegar un momento que el desafío va a tener que ser mucho mayor.” (pg. 17)

"En el momento en que me ofrezcan algo mejor, más desafiante, en que yo tenga más, obviamente mejores condiciones económicas para mi familia, porque al final eso no es para mí, eso es pal chamo (...) ¿Tú crees que yo voy a seguir viviendo pa mi causa? Al final no voy a estar buscando, pero probablemente él tenga mejor calidad de vida (pg. 20)"

"Al venezolano le gustan las cosas buenas, que el venezolano le gusta tener un estilo de vida bien, bien interesante" (...) "Un estilo de vida interesante es que le gusta salir a restaurant, le gusta salir de noche. Si tiene un hijo, quiere que estudie en un colegio privado" (pg. 18)

David busca en su futuro una vida junto a su familia y que sea en dirección a la estabilidad de sus hijos. Su principal intención de llegar a Chile, como podemos recordar de las narraciones anteriores, fue para poder estar todos reunidos por un mejor futuro.

"Yo trabajo por dinero y no es que quiera ser millonario, porque no lo voy a ser trabajando, pero si quiero tener una calidad, una mejor calidad de vida posible para mí y para la familia, entonces mientras yo esté, mientras yo sienta que estoy siendo remunerado de una forma justa, eso, tú te puedes quedar tranquilo" (pg. 4)

"La intención era venimos para estar en familia, tener un futuro juntos acá en Chile" "Bueno, nosotros tenemos hijos, partiendo por ahí y él, el futuro de los niños yo lo veo aquí" (pg. 14) "Nos vinimos pues para estar en familia" (pg. 15)

"Yo espero hacer carrera en Ball... yo ya no me veo trabajando en otro de minería, no me veo viajando (...) Yo hacer carrera en Ball, que mis hijos se gradúen, que tengamos una vejez lo más tranquila posible" (pg. 16)

9.- PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Se comentó al comienzo de este proyecto de investigación, sobre los alcances del mismo y cómo se posiciona como un estudio principalmente exploratorio sobre cómo funciona la adaptación de personas de nacionalidad venezolana en una empresa Chilena multinacional, y cuáles serían esos factores que ayudarían a un desempeño laboral exitoso. A través de un análisis de contenidos de cada una de las entrevistas, se trató de buscar pequeñas narrativas

que logran expresar, de la mejor manera posible, formas, o estilos de hacer las cosas o de interactuar con otros, que pudieran invocar formas “ideales” que guiaron sus acciones.

Dentro de lo anterior, pudimos observar cómo sus narrativas lograron conceptualizarse en 6 grandes palabras o en ideas. No obstante, podemos dar cuenta que no hay un gran bagaje teórico ni técnico sobre qué es lo que hace un profesional venezolano exitoso en nuestro país, y por ello, podría suponer a los humildes alcances de esta investigación, la proposición de una nueva línea de investigación, de que quizás en un futuro, con otros tiempos y recursos, dar continuidad a esta investigación, con una mayor cantidad de sujetos de estudio y que otros investigadores logren sentirse atraídos a esta temática, que sin lugar a dudas es ahora contingencia nacional y así, en un futuro próximo poder construir conocimientos relevantes para el desarrollo organizacional del futuro. Sin duda, sería una posibilidad interesante considerando el hecho relevante de que, particularmente esta investigación, su foco no era comparar las historias con otras realidades y que el estudio se centró en el estudio de sólo 3 sujetos en particular.

En relación a lo anterior, también se sugiere la posibilidad de ampliar la muestra o centrar el foco de estudios en trabajadores extranjeros con una situación distinta a la de este proyecto, donde las condiciones previas al proceso de migración no hayan sido las mismas, por ejemplo, no haber tenido redes familiares en el país, una buena capacidad económica o que posean un menor nivel educativo que la de estos profesionales y también evaluar si hubiesen grandes diferencias en cuanto al género de los que vienen llegando. Lo anterior, también en la medida de evaluar la idea de que la motivación de salida del país no haya sido tanto cómo una opción, si no, una obligación debido a las condiciones del país. Pudiendo encontrar posiblemente otras categorías emocionales y/o psicológicas.

Las oportunidades de intervención que nos entrega este proyecto pueden ser variadas y con distintos acercamientos, pudiendo explorar distintas caras del proceso adaptación al mundo laboral y encontrar posibles nuevas narrativas, considerando todos los posibles facilitadores y limitantes del mercado laboral chileno.

10.- CONCLUSIONES

Lo presentado en esta investigación, inició queriendo hacer un zoom a la nueva realidad laboral de Chile que cada día, se ve con un mayor número de colaboradores de distintas nacionalidades, con normativas que restringen su tope máximo en las organizaciones, y que traen consigo historias de éxito como también de dolor y de superación. Y también, se originó como medio para poder responder, sobre los motivos que pudiesen explicar el desempeño exitoso de un profesional venezolano en una empresa multinacional en Chile en constante comparación al resto de sus compañeros, la mayoría chilenos. Si bien por un lado se podría haber hablado de que el proceso de migración te da herramientas o habilidades clave para lo anterior, también podría ser que la cultura de origen entrega otras concepciones que faciliten una adaptación exitosa en nuestro país.

Es así cómo se configuró una investigación cualitativa, de carácter biográfico y de diseño exploratorio, la cual en la medida que se fue desarrollando, se fue modificando hacia objetivos no tan ambiciosos si no que apuntaran a una mayor profundidad y accesibilidad a los contenidos de cada una de las narraciones. Es decir, no se buscó con este proyecto entregar un mapa preciso sobre cómo funciona la adaptación de extranjeros en las empresas, si no, ser una introducción en cómo podría darse la adaptación considerando 3 estudios de caso de extranjeros en nuestro país.

En el análisis de contenido posterior, se trató de explorar el proceso adaptativo de la migración, buscando en cada una de las historias, valores o narrativas que daban cuenta o que hacían ecos de la sociedad, cultura, creencias y personalidad de nuestros entrevistados. Para después dar cuenta del significado de cada una de estas historias y de cómo podemos categorizarlas desde el punto de vista de valoración. Pudimos observar a modo grueso de la investigación, cómo estos profesionales que fueron seleccionados para dar curso a este proyecto, cuentan características personales que efectivamente son capaces de propiciar una mejor adaptación en un nuevo país, proceso que significa toda migración, y que puede tener resultados tantos positivos como negativos.

Como principales resultados de este proyecto encontramos que las narraciones de los 3 entrevistados, encontraban su punto central en 6 grandes tópicos: Personalidad; Valores y Creencias; Desempeño Laboral; Proceso de Adaptación; Sociedad y Cultura de Origen, y visión

de futuro. Los cuales, a su vez, se abren en 20 categorías más precisas y explícitas. Sobre éstas, me gustaría dar énfasis en el hecho de que nuestros entrevistados frente algunas narrativas, si hicieron explícita la diferencia entre las nacionalidades, adoptando como propias algunas características individuales categorizadas. Y además del hecho de que éstas, por no decir en su totalidad, se encuentran continuamente imbricadas, potenciándose una a otras, en cada uno y entre los distintos discursos, tomando sólo sutiles distinciones, manteniendo siempre la idea central.

Sobre las categorías, podríamos decir que la capacidad de Asumir riesgos, podría ser una característica otorgada por la migración, la cual también iría en estrecha relación con ver la Vida como Transitoria (posiblemente por las pérdidas y duelos atravesados). La categoría de Ambición también toma matices de Proactividad y de Confianza, puesto que cada una requiere de la otra. La categoría de Honestidad, diríamos que fue una de las narrativas centrales de nuestros entrevistados, que va en la medida de ser capaz de comunicar la 'situación' o 'condición' con todas sus fortalezas y debilidades, independiente del rol quien lo haya ejercido. Este concepto iría directamente relacionado con la categoría de Debate, puesto que tal honestidad generaba instancias de discusión que al parecer de nuestros entrevistado coincidían en promover. Sin embargo, esto último, también tiene mucha relación con las categorías de Transversalidad de Tareas y de Asumir Riesgos. La Humildad (que tiene mucha relación con Vida como Transitoria) también surgió como un concepto central de las narrativas, entendida como el hecho de aceptar posiciones de menor rango al comenzar el desarrollo profesional en el país y como punto inicial para el despegue laboral.

La cercanía con otros, el rol conciliador o intermediario frente a otros conflictos, el grado de accountability que poseen respecto a sus responsabilidades, el foco en el negocio, son aspectos que ellos no mencionaron explícitamente como algo propio, pero que lograron describir o evocar tales categorías. Pero es interesante ver que estas categorías tienen mucho más relación o interacción con otro que las otras que mencionamos anteriormente. Poseen un grado o un desenvolvimiento mucho más social.

La red familiar y de amigos en Chile, la preparación o ayuda en los trámites legales del país, la buena condición económica en el país de origen y la experiencia internacional previa dada tanto por sus trabajos anteriores en empresas multinacionales en Venezuela o por la capacidad de viajar o conocer otras culturas, se toman como factores facilitadores del proceso

adaptativo. Que permiten, en sí, poder desplegar antes y de mejor manera, todos los recursos psicológicos y sociales que nuestros sujetos traen consigo. Además de que en un plano más inconsciente, sus conductas y por ende sus consecuencias, iban reforzando todos los aprendizajes logrados previamente.

Considerando lo anterior, es que podemos decir que la pregunta de investigación regente de este proyecto de magíster si fue respondida, dado que logramos descubrir reflexivamente factores individuales como socioculturales, y del proceso de migración en sí, que influyeron en la capacidad de adaptación de nuestros sujetos y por ende, permitiendo un exitoso desempeño laboral. Sobre nuestros objetivos específicos propuestos, podemos también considerar que fueron positivamente cumplidos, dado que, en el análisis de resultados, pudimos dar cuenta de factores individuales (1); Socioculturales (2) y de posibles relaciones causales entre estos (3).

Otro aspecto relevante fue dar cuenta que, si bien cada uno de los entrevistados se posicionaba como de un estilo “muy distinto” entre cada uno de ellos, tras finalizar las 3 entrevistas, coincidían en dar los temas claves de un proceso de adaptación exitoso, por ejemplo, la exposición internacional profesional previa a la llegada de Chile, la autoestima, la capacidad de humildad, y de la capacidad de integración la cultura que los recibe. También me permitió ver a estas historias de migración como casos “particulares” de migración, en la medida de que cada uno de ellos tuvo un motivo diferente para migrar, condiciones económicas si bien similares y un posicionamiento frente a la vida también divergente.

Es importante en el contexto de la investigación-acción que promueve este Magíster, dar cuenta de lo que fue mi proceso interno como investigadora y entrevistadora de este proyecto. Destacando profundamente el hecho de poder dar cuenta de mi papel central en el otorgamiento de sentido del relato que estoy recibiendo. Incluso viéndome a mí misma, a momentos, completando frases o reinterpretando frases en mis palabras, buscando por su aprobación. De alguna forma también, lograr dar importancia a la capacidad real de dar un mayor entendimiento al discurso que estaba escuchando y cómo también estaba completando la historia con mi participación, intervenciones y realidad. El límite de mi involucramiento fue muy difícil de dimensionar dado que, por un lado, el real involucramiento en el proceso investigativo permite al participante que está siendo entrevistado tener una sensación de completa atención y de protagonismo. O esa fue la hipótesis primera que condicionó la fluidez de mis comportamientos. La disyuntiva recaía en si debía ver mis intervenciones como una

distracción o como algo beneficioso, puesto que en momentos permitieron reafirmar algunos dichos o pensamientos alcanzando un mayor asertividad en conceptos, ya sea contradiciendo mis palabras o validándolas.

También, en mi rol como investigadora, me vi a mí misma como chilena en una sociedad que interactúa continuamente con venezolanos y cómo algunas características que ellos nombraban como propias de ellos o de nosotros, también me resonaban internamente. Es decir, fue interesante observar el cómo nos vamos identificando con nuestra nacionalidad y nos vamos diferenciando culturalmente con otras. Es el proceso de cómo vamos buscando semejanzas y diferencias.

En el desarrollo de la entrevista, se dio también una sensación de no incomodar al otro, de no hacer nada que pudiese arruinar la fluidez de la conversación o el contenido del relato. Se tomó con mucho cuidado el no prestar atención al teléfono, a no sacar el cuaderno de apuntes, a no mirar las “ideas” de preguntas o temáticas a tratar. Siempre se vio en base a una conversación fluida y organizada. Pero en el desarrollo de la entrevista me di cuenta de que cuando el entrevistado trataba de contar su historia de vida no había dificultad en el relato. Quizás sólo en un plano más afectivo y relacionado con su vida más familiar hubo mayores resistencias. Esto también se repitió en las 3 entrevistas por igual, dado que sentía que realizaba un esfuerzo constante en indagar en su pasado en Venezuela y más familiar, sobre la familia que dejaron y la que están con ellos ahora en Chile, pero en sí fue difícil acceder. También se dejó de lado la indagación en temas educacionales previos al proceso de migración (que fue otra hipótesis como factor de éxito adaptativo) llevándolo más a la experiencia profesional previa a la migración, a la carrera profesional. Lo anterior por temas de tiempo y alcances del proyecto.

Otro punto por destacar sobre el proyecto investigativo ha sido el feedback recibido por los 3 entrevistados tras las experiencias de entrevistas exploratorias del proceso migratorio, que han considerado a esta instancia como un momento distinto, desconocido, enriquecedor y gratificante. Han logrado hasta generar expectación en sus compañeros puesto que han destacado la calidad de las preguntas e indagación de la instancia. Valorando la experiencia interactiva y subjetiva de contar su historia a otro, pudiendo reelaborar ciertas concepciones.

Considerando todo lo anterior, y todo el proceso vivido durante este proyecto de investigación, podría decir que las competencias y habilidades desarrolladas en el presente trabajo de investigación-acción para mi rol profesional como también las adquiridas por el

Magíster de Gestión de Personas y Dinámica Organizacional, han sido de lo más fructíferas en la medida que me han permitido desarrollarme en un plano más integral. Por un lado, me entregó mayor entendimiento en la idea de que en el plano laboral y personal desempeñamos roles y vivimos en base a cada uno de ellos. Pudiendo algunas veces confundirse generando inconvenientes en nuestro día a día. Por otro lado, me permitió entender y conocer cómo uno se va insertando en las narraciones que va escuchando y trata de convertirse en una voz de cada uno de ellos, para que no sólo sea uno, quien logre captar la esencia del contenido de estas entrevistas, sino que también, mi mensaje acá expuesto, tenga la capacidad de permear a tal nivel en las emociones y sentimientos que mis entrevistados evocaron, que pueda yo, no sólo la autora de esta investigación, si no también, ser un promotor de un mensaje positivo y esperanzador, para todas aquellas personas que están llegando a nuestro país.

Por eso, es que ser parte de Recursos Humanos, independiente del cargo en sí o de las responsabilidades, es poder entender que soy y somos, constantemente intermediarios de las emociones, sentimientos, esperanzas, miedos y sueños de las personas, independiente de su nacionalidad, y que tenemos una gran responsabilidad, en llevar este mensaje lo más claro posible y fiel a su contenido original, ya que en conjunto co-creamos la realidad que todos vivimos.

BIBLIOGRAFÍA

- Arias, G., Moreno, R., Nuñez, D. (2010). Inmigración latinoamericana en Chile: analizando perfiles y patrones de localización de la comunidad peruana en el área metropolitana de Santiago. *Tiempo y Espacio*, 25, 1-16. Recuperado de: <http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/222/Espacio/2010/INMIGRACION%20LATINOAMERICANA%20EN%20CHILE.pdf>
- Aruj, R. S. (2008). Causas, consecuencias, efectos e impacto de las migraciones en Latinoamérica. *Papeles de población*, 14(55), 95-116.
- Berry, J. W. (1992). Acculturation and adaptation in a new society. *International migration*, 30, 69-85.
- Beirutí, N. S. A. (2008). La inmigración en la encrucijada de la adaptación. *Norte de Salud mental*, 7(32), 7
- Bonilla-García, M. Á., & López-Suárez, A. D. (2016). Ejemplificación del proceso metodológico de la teoría fundamentada. *Cinta de moebio*, (57), 305-315.
- CEPAL (2006). *Migración internacional, derechos humanos y desarrollo*. Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE).
- Colmenares, A. M., & Piñero, M. L. (2008). La investigación acción. Una herramienta metodológica heurística para la comprensión y transformación de realidades y prácticas socio-educativas. *Laurus*, 14(27), 96-114.
- García Ramírez, M., Martínez García, M. F., Albar Marín, M. J., & Santolaya Soriano, F. J. (2002). Inmigrantes y recursos sociales naturales: La aplicación del modelo del convoy social al proceso de aculturación. *Migraciones*, 11, 83-111.
- Gioia, A., Dennis & Corley, Kevin & Hamilton, A. (2013). Seeking Qualitative Rigor in Inductive Research. *Organizational Research Methods*. 16. 15-31. 10.1177/1094428112452151.
- Fernández, R. G. (2008). Inmigración e identidad. *Eikasia: revista de filosofía*, (16), 215-230.
- Fawcett, J. T. (1985). Migration psychology: New behavioral models. *Population and Environment*, 8(1-2), 5-14.
- Fernández, E. (2005). Identidad y personalidad: o cómo sabemos que somos diferentes de los demás. *Revista Digital de Medicina Psicosomática y Psicoterapia*, 2(4).
- Farcas, D., & Gonçalves, M. (2017). Motivations and Cross-Cultural Adaptation of Self-Initiated Expatriates, Assigned Expatriates, and Immigrant Workers: The Case of Portuguese Migrant Workers in the United Kingdom. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 48(7), 1028-1051.

Kuo, B. C. (2014). Coping, acculturation, and psychological adaptation among migrants: a theoretical and empirical review and synthesis of the literature. *Health Psychology and Behavioral Medicine: An Open Access Journal*, 2(1), 16-33.

Kozubova, K. (2000) Las migraciones y sus impactos. *Revista de familias y terapias* Año 8, Nº 13.

Longhi, S., Nijkamp, P., & Poot, J. (2010). Joint impacts of immigration on wages and employment: review and meta-analysis. *Journal of Geographical Systems*, 12(4), 355-387.

Mercado-Mondragón, J. (2008). Las consecuencias culturales de la migración y cambio identitario en una comunidad tzotzil, Zinacantán, Chiapas, México. *Agricultura, sociedad y desarrollo*, 5(1), 19-38. Recuperado en 09 de abril de 2018, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S187054722008000100002&lng=es&tlng=es.

Mendoza, M,R., Ortiz, C. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia en las empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas. Investigación y reflexión*, XIV(1), 118 – 134.

Micolta, A. (2012). Teorías y conceptos asociados al estudio de las migraciones internacionales. *Revista del Departamento de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Nacional de Colombia. Trabajo Social*, 7, 59-76.

OIM Organización Internacional para las Migraciones (2006): *Glosario sobre migración. Derecho Internacional sobre Migración N°7*. 17 route des Morillons 1211, Ginebra, Suiza.

Pucheu, A. (2012). *Desarrollo y Eficacia organizacional. Cómo apoyar la creación de capacidades en individuos, grupos y organizaciones*. Editorial UC. Santiago.

REINOSO, T. G. Q (2017). ANÁLISIS DE LOS DETERMINANTES DE LA INMIGRACIÓN PERUANA EN CHILE Y ELEMENTOS RELEVANTES PARA LA INSERCIÓN.

UNESCO (2005). *Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Migrantes*. Informativo Kit. International migration programme, place de Fontenoy, 75352 PAR S 07 SP.

Yañez, S., & Cárdenas, M. (2010). Estrategias de aculturación, indicadores de salud mental y bienestar psicológico en un grupo de inmigrantes sudamericanos en Chile. *Salud & Sociedad*, 1(1), 51-70.

Vandermause, R. K., & Fleming, S. E. (2011). Philosophical Hermeneutic Interviewing. *International Journal of Qualitative Methods*, 367–377. <https://doi.org/10.1177/160940691101000405>

ANEXOS

Transcripción entrevista Nº 1 28 de noviembre de 2018 Entrevistado: José

[La conversación inicia de forma fluida, preguntándonos uno al otro qué cómo estaba, qué contaba, etc. Muy rápidamente se dio la contextualización de la entrevista y en qué consistía el proyecto de tesis a realizar y que la conversación sería grabada para posterior análisis de discurso. Se retoma raudamente la conversación anterior y se da inicio a la grabación]

F: ¿Tu aquí con quien estas?

E1: Estoy aquí con mi primo mi tía mi mamá. Y mi hermano, mi hermano se va a quedar acá

F: ¿Si, pero con la idea de que con tu mamá van a volver? A...

E1: No, mi mamá se va conmigo a Paraguay. Y mi tía y mi primo, entonces nos vamos los 4. Entonces queda mi hermano acá cuidando el departamento donde vivo ahora, es el mío para vivir.

F: ¿Y es tu hermano mayor o menor?

E1: Mi hermano menor. Se va a quedar como que yo pagando y el viviéndolo. Que le voy a hacer pues.

F: Todo es transitorio en la vida.

E1: Y el día de mañana, si Paraguay es una maravilla, bueno que lo sea, por lo pronto no lo es. Lo demás, el contrato es por 24 meses. En 24 meses pueden pasar muchas cosas. Si es la oportunidad de la vida bueno dale, pero si no lo es, bueno habrá otra, con o sin Ball. Porque uno está donde está.

F: "Nada es la oportunidad de tu vida".

E1: "Nada es la oportunidad de la vida" *[Repite y hace énfasis en "nada"]*.

F: Es cómo una filosofía de vida.

E1: Si, todos somos transitorios. Más cuando uno es inmigrante ¿tú sabes? Ese es el tema, es que se atan a las cosas ¿y por qué? Vamos y venimos. Y... ¿a Gino nunca más le hablaste? [Gino fue el antiguo gerente de Recursos Humanos de Ball]

F: Si bueno hablé con él mientras estaba en esta empresa, un par de veces, eh, pero ya últimamente no. Pero lo saludé para el cumpleaños, lo típico. Lo normal. Y eso... He hablado con la Karen, la Ester.

E1: Ya bueno, de qué se trata el cuento, cuéntame.

F: Ya mira, esto es para mi tesis de magister y yo estaba interesada en cuales serían los factores tanto individuales, como tú, como José como personal individuo y los factores sociales, por ejemplo, José con sus amigos, José con su familia, su educación, creencias, etc.... Cómo esos factores permiten una mejor adaptación en este país, Chile o quizás también puede ser en otro país, pero que permitan adaptarte mejor forma y tener éxito profesional, por así decirlo. Por que al final, como hemos podido ver en las noticias, han llegado hartos inmigrantes, pero sólo algunos vemos que ocupan posiciones de líder. Entonces, por lo que yo veía en Ball, tanto con Luiz, con Francisco, como contigo, me llamaba mucho la atención, que, de todos, ustedes eran los que tenían más poder de decisión o más liderazgo, que llevaban más la batuta. Y de afuera, Brasil y Estados Unidos también se empezaron a dar cuenta. Es como... Descubrir quizás ¿Cuál es el secreto? ¿Qué cosa de ustedes los hace liderar y llevar a tener ese poder decisión y poder de adaptación? Por que no es tan fácil llegar a un país, hay gente que llega sin

nada, hay gente que llega con algo. Entonces, qué de esa historia, de tu historia [en Chile], te permitió a dónde estás ahora. De eso trata mi proyecto.

E1: Mira, bueno, mi caso podríamos que decir que es un poco más fácil por que yo desde que trabajaba en Venezuela tenía mucho contacto internacional. Recibiendo y también yendo a otros países. Por lo tanto, cuando yo viajaba, yo iba desde una posición de liderazgo técnico, pero tenía que recuperar la cultura y las maneras de hacer las cosas donde yo iba. De manera de entender, o sea, tenía que entender cómo ellos hacían lo que yo quería intervenir allá. Antes de intervenirlo. Partiendo desde el respeto de lo que tienen y hacían ellos ¿Me entiendes? Entonces eso fue lo que me ayudo.

F: ¿Entonces es como pensar en ellos? ¿Cómo lo harían ellos?

E1: Pensar/Revisar como lo están haciendo, y después pensar cómo hago yo para convencerlos de que mi manera, la mía, no es la mejor, es la que corresponde según lo que a mi me mandaron a hacer acá. Mira, yo iba con una misión bajo el brazo, que era acreditar operaciones de laboratorio. Entonces cuando yo iba a acreditar algo, tenía que venderles que una acreditación les daba bueno, lo que da una acreditación y ellos a veces tenían una manera de operar a veces basadas en creencias, en mitos, costumbres, mañas... Entonces había que hacerles entender de que eso estaba bien pero que no correspondía a las buenas prácticas armonizadas internacionales. Había que meterse en “¿Por qué lo estás haciendo así?” ... Es darles la oportunidad de que hicieran Ensayo y Error con lo que yo llevaba y convencerlos hasta que ellos propios digan mira “sí”. Es respetarlos primero a ellos, esa es la manera de llegarles en ese tipo de trabajo. Eso es cuando me tocaba montar acreditaciones, y bueno, cuando me tocaba montar equipos de procesos, era distinto, pero llegaba con la misma metodología. Se las explicaba y después empezaban las preguntas y yo hacía que me preguntaran: “Ahora dime, ¿qué entendiste?” Ellos me explicaban, repreguntaban y arrancaban. Entonces de manera remota, haciendo los entregables, yo iba visitándoles y midiendo la evolución. Siempre felicitándolos y siempre haciéndolos sentir que los están haciendo bien. Y así los convencía, siempre persuadiendo. Esto era Venezuela, la primera vez fue en Chile, después México, Brasil, en varios lugares, África del Sur, varios lugares, y Venezuela, también varios lugares.

F: ¿En qué empresa estabas tú?

E1: Ah en “Anglo” (Anglo American). Yo era muy distinto a David [*Antiguo Supervisor Eléctrico de Ball*], yo era más técnico, más del grupo científico de anglo american, antes de haber sido Gerente de Procesos. Primero fui una carrera en laboratorio y después Gerente de Calidad y después fui Gerente. Estuve 13 años ahí. Ya cuando agarro la gerencia de procesos es distinto porque ya no viajo tanto, ya me quedo en el país y me reportan de otros países a mis muchachos. Entonces es un poco distinto.

F: ¿Y qué crees que fue lo que te ayudó a pensar que, este tema de, “voy a respetarlo, voy a ver como lo hacen y les voy a mostrar cómo desde lo que yo sé (...)”

E1: [Interrumpe] Bueno mira, yo cuando yo agarré procesos, dentro de anglo, agarré una pizarra muy grande y les dije a todos ellos, divídanme, bueno no sé cuántos habrán sido, escríbanme todo lo que ustedes hacen o preparen un Excel. Escríbanme todo lo que hacen. Después los puse a todos ellos a enfrentarse y tenían muchas actividades duplicadas. Entonces yo les dije, “¿Cómo nos ordenamos?” Entonces es empezar a darles cómo sentido al trabajo de ellos y empezaron ellos a enamorarse de lo que era hacer las cosas. Entonces, siempre he sido así, desde la motivación y de que les gusta. Pero... Eso fue en Venezuela. Ahora cuando me vengo a Chile, yo ya estaba en Trinidad y Tobago, estaba en un año sabático, me eché un año de parranda y rumba y que estudiando inglés. Estuve 9 meses en Trinidad y Tobago. Eso fue distinto porque no fui a buscar trabajo no fui a enseñar nada, simplemente encajé en la sociedad porque simplemente fui con plata. Cualquiera que va con plata a gastar, vive. Ahí viví, 9 meses, sin meterme con nadie, respetando a los demás, estudiando, y 9 y 10 meses allá “happy”. Ahí decidí emigrar a otro país desde Trinidad pero tenía que pasar a Venezuela a buscar los papeles, al llegar a Venezuela... [Interrupción del mesero]

F: ¿Tú en la isla decidiste que querías emigrar?

E1: Yo me fui a la isla para despejarme, de la minería y del trabajo tantos años... Y estando en la isla dije "quiero irme de Venezuela"

F: ¿Pero por qué?

E1: Porque en Venezuela ya estaba retirado, ya no trabajaba más. Yo ya tenía suficientes ingresos con lo que ya tenía arrendado pues yo hice inversiones en Venezuela y pues decidí no trabajar. Pues yo ya estaba retirado, yo ya estaba creando peces. Cortaba peces, producía peces, con un grupo teníamos un grupo de peces... Era un hobby, pero un hobby hobby de verdad. Cada uno tenía especies, hacíamos concursos, cosas, bien hobby bien hecho. Bueno con mis peces y mi cuento, duré varios meses en eso antes de irme a Trinidad. Cuando llegué a Trinidad bueno ahí decidí emigrar. Bueeeeno, voy a ver mis peces y voy a decidir ir a vivir a otro país que no sea Venezuela. A parte que la crisis en Venezuela estaba demasiado fuerte, entonces, no era la Venezuela que dejé cuando me fui, entonces, cuando decido un país, tengo todo un menú de países posibles pues tenía algo de plata para escoger donde me daba la gana de irme. Llegando de Trinidad me hicieron una entrevista de "Educa y" pero de minería y yo no quería de nuevo minería, apenas tenía dos meses de Trinidad. Y mi inglés era muy básico, entonces me hicieron dos entrevistas por Skype y rechace eso. Me quede en Trinidad. Bueno, llegué a Venezuela y dije "Bueno, yo conozco Chile" Chile, es América latina, un país de América [Interrupción mesero] Entonces, decido por Chile, apuesto por Chile por sus indicadores económicos de Chile....

F: Ah, ¿Entonces revisaste entonces los indicadores económicos y hiciste un estudio?...

E1: No, para venirme a Chile tenía los antecedentes de que ya había trabajado ya acá 2 veces. Ya 2 oportunidades, montando un sistema Lean y montando en un laboratorio una acreditación. Entonces eso me ayudo a conocer Chile, y hacer algunos contactos acá en minería. Entonces yo creí que venía acá a hacer Minería, creí. Pero cuando llegué acá mis papeles en Venezuela se retrasaron, entonces unos 4 meses adicionales a lo que yo tenía previsto. Entonces yo llegué un junio y no fue más que en Septiembre/Octubre que mi hermano llega con los documentos y los introduzco y en ese diciembre me llaman de Ball. Yo nunca postulé a Ball. Ahí me llamarán de LinkedIn.

F: Entonces... Llegaste a Chile, estuviste 3 a 4 meses esperando los documentados atrasados en...

E1: [Interrumpe] ... Atrasados en Venezuela, al salirse, le pago un boleto a mi hermano de emergencia para que me lo traiga de Venezuela, los introduzco acá y estoy esperando que se haga el trámite migratorio en mi casa, leyendo, estudiando, haciendo cualquier cosa en mi casa, y cuando me sale el RUT, justamente esa semana, me llaman de Ball.

F: ¿Enserio? Que causalidad, ¿tu postulaste?...

E1: Era supervisor de Lean, yo era Gerente de procesos, que iba a hacer yo postulándome a un supervisor, si yo era gerente. Yo, o sea que aquí le decían en Ball, le decían supervisor como jefe, aquí. Entonces yo nunca iba a postularme como supervisor. Entonces me llamaron y me hicieron una entrevista acá en Las Condes, les gustó, me hicieron... [Se interrumpe y se pregunta: ¿Con quién te entrevistaste?] Con la gente de Allot, pero cuando me entrevisté dijeron "el cargo es muy poco para ti, estás para otra cosa". Y yo bueno, no importa, vamos a comenzar, por que bueno es un primer trabajo y no conozco el negocio. "Cuántos pidas" Y yo no sé cuando pidas, yo no sé cuanto gana un extranjero, no sé nada de aquí. Entonces no sé cuanto es el sueldo, no sé nada, vamos a ir a la entrevista, entonces ahí fue cuando me entrevisté con la ridícula... Y ya está... Al final me mandan a la planta y cuando me mandan a la planta yo en la planta hago una entrevista primero en un nivel con Carlos Herrera y un brasilero, bueno, mi entrevista, les gusto y paso a una segunda ronda... ah y la brasilera fue esta Patricia Ely [Analista del corporativo de Brasil]. A la segunda vuelta me entrevistó nuevamente Carlos y Luiz y me hacen un caso de estudio ahí. En terreno. Yo creo que hice la peor entrevista de mi vida, yo mandé todo el mundo al carajo, critiqué la fábrica, le critiqué la seguridad, le critiqué toda la fábrica, todo todo. Tanto que yo dije que no quedaba ahí. Fue una entrevista demasiado mala. En verdad, yo, me porté mal.

F: Ha ya, casi, Casi boicot (en tono de risa)

E1: Boicoteando a los demás, boicoteando al negocio, burlándome de tan malo... Critiqué muchísimo a la compañía. Carlos Herrera pidió 3 proyectos Kaizen en A4, y yo le hice como 15. Es que tienen tantas cosas malas que hice toda esta lista. En el Paletizado, yo terminé en la lavadora, yo caminé toda la planta, o sea yo me le escapé a Carlos, yo les rompí todo el esquema. Y cuando yo presenté, fue muy fuerte presentarlo frente a los demás, y a los demás medio se asustaron. Eso creo que eso fue lo que Luiz vio en mí. Y en Ball fue, bueno tu sabes todos los problemas que tuve. Por ser tan honesto y bueno tu sabes que a la gente no le gusta. Por que no hay odio para todas las verdades. No están preparados los chilenos para escuchar todas las verdades.

F: Eso te quería preguntar, ¿Tú crees que es algo de la cultura chilena o es algo...?

E1: Yo creo que es algo en todos lados. Yo creo al ser humano no le gusta que le digan la verdad. Y hay otros que si nos gusta y le decimos también.

F: Que crees tú que te hizo ser tan directo, tan...

E1: Pues yo siempre fui así, siempre he sido muy honesto y muy directo. La verdad, aunque duela. Ya está. Siempre de toda la vida, toda la vida, por que al final de cuenta, una mentira te lleva a otra y otra mentira, dos mas y a dos más, entonces siempre se reproducen las mentiras. Entonces pienso de hecho que me ayudo que en anglo tuve la oportunidad de viajar y conocer cosas y de cruzarme con gente distinta ¿Sabes? Visitaba mucha gente también en laboratorio. Pues tu sabes que el laboratorio nuestro de la planta de anglo de Venezuela era un referente mundial. Entonces lo visitaba mucha gente. Yo recibía mucha gente en mi trabajo y me invitaban a muchos lugares. Entonces eso me ayudo, a tener mucha relación internacional.

F: ¿Tú crees que eso también te ayuda a la adaptación acá?

Yo pienso que eso me sirvió aquí como carta de presentación. De exposición internacional. Y de aquí, el chileno tiene el problema de que no dice las cosas a la cara. El chileno se guarda la mitad. Tu le preguntas algo a un chileno y te dice la mitad. O sea, a ti no te la dice, pero si se la dice a los otros cuando tu te vas. ¿Por qué son así? Yo no sé. Es un tema de idiosincrasia creo, huella de su periodo o políticos raros que tuvieron, no sé. Pero particularmente el chileno me pasa eso. Muy retraído a eso. Son muchos buenos, poderosos, patentes. Pero cuando se abren. Pero para que se abran hay que darle 10 golpes. Hay que mover ese porcentaje a ocultarse menos cosas. Ocúltate algo siempre, pero que no sea el 50%, el 20 o el 10% y se el 90% honesto. Di lo que sientes, lo que piensas, lo que tu mente necesita, obvio, sin rayar en lo inmoral o en lo grosero y respetando la cultura ¿entiendes? Hay que hacer eso, hay que respetar la cultura. Yo estoy acá, yo soy extranjero, yo soy el que está invadiendo, no puedo estar criticándole toda la vida al chileno. Obvio, lo crítico, si lo critico, pero le critico las cosas que son de verdad fuera de lo internacional. Fuera de lo que en otros países ni si quiera existe. Ahí lo digo. Pero lo respeto también.

F: ¿Cuándo llegaste esos 4 meses, fue fuerte para ti el cambio? O...

E1: No.

F: ¿Fue como un país más? ¿Estabas cómodo? ¿Nunca te sentiste mal?

E1: No, mira, fue la comida. Siempre la comida es lo malo. La comida en cada país es diferente y particularmente la comida acá en Chile que uno come en la calle no tiene suficiente sabor como la comida que uno come en cualquier otro lado. Y lo he comprobado. O sea, la semana pasada estuve en España y la sazón de la comida era una sazón parecida a la de Venezuela o a Alemania. Pero en Chile son muy atenuados. Muy básicos. Y los ingredientes que se conseguían cuando yo llegué, hace 3-4 años atrás eran bastantes escasos, ahora se consiguen varios ingredientes internacionales. La inmigración les ha generado aquí un cambio hasta en los supermercados. Hay más cosas disponibles que antes. Cuando llegué aquí, conseguir productos venezolanos era WOW, ahora en todos lados están. Tu vas al jumbo y ahora hay un pedazo venezolano. Y hay negocios, hay abasto, hay restaurantes y se nota, se nota que

ha habido un cambio en la sociedad chilena por lo inmigrantes por eso, porque han traído su comida, algunos han traído sus costumbres.

F: ¿Tú crees que eso ha facilitado igual la adaptación de los propios venezolanos?

E1: Si yo creo que sí, es que el venezolano se adapta mucho más rápido por que el venezolano siempre ha sido mas callejero. El venezolano es callejero, el venezolano come en la calle, el venezolano va a centro comercial a comerse un helado y va y camina todo el centro comercial entero y se come un helado. Per lo camina. Entonces se entera de qué cosas existen, de qué moda hay, donde abrieron un restaurante y lo publica todo en las redes. El venezolano vive la mitad del tiempo en las redes, todo lo publica. “Me estoy comiendo una limonada” PI [Expresión como si tomara una foto] y lo sube “hay que rico está la limonada”. Entonces otro venezolano lo ve y dice “ah, está aquí al lado”. Son muy redes sociales.

F: ¿Cuándo llegaste aquí había una red social...?

E1: Hay varios grupos venezolanos en Chile, en Facebook. “venezolanos en Chile” “venezolanos profesionales en Chile” “Chilezolanos” hay varios. Yo me salí de varios de ellos, todavía debo estar en algunos. Y en Instagram hay muchos lugares, hay muchos tipos de redes la verdad.

F: ¿Tú cuando llegaste, llegaste sólo?

E1: Yo llegué con un primo acá, y una prima estaba acá hacía dos meses. Ella llegó acá y nos recibió, me enseñó Santiago, pero yo sabía Santiago desde hacía varios años atrás, entonces con su tío nos fue a buscar al aeropuerto, yo ya había hecho el arriendo desde Venezuela. Y después de un mes viviendo en ese arriendo ella me dijo si quería vivir con nosotros, entonces nos mudamos los 3 a un departamento ahí mismo en providencia. Ahí compartimos departamento cerca de 6 meses con ella, y después ella se fue con su tía y nos quedamos nosotros 2 y mi mamá llegó al poco tiempo después. Nunca fue... Mucho tiempo sólo no fue. Siempre hubo gente viniendo.

F: ¿Te costó tener lejos a tu mamá por un tiempo? Dada las condiciones que se están viviendo allá en Venezuela.

E1: No, No. No por que allá ella tenía de todo. Mira, yo allá trabajé más que todos para que estuviese acá, por un tema de salud rápida. En Venezuela está más complicada la salud, por es una persona mayor.

F: ¿Ustedes son...Cuántos?

E1: Somo 6 hermanos. Mi hermano (el que está con el acá en Chile) y yo somos los menores, y el resto, hay 7 años de diferencia con los mayores, por que los mayores son mayores. Por eso somos como dos familias. Los mayores y los dos menores. Bueno y los dos estamos en Chile con mi mamá, y los mayores están allá con sus familias con sus negocios.

F: ¿En Venezuela todavía? ¿Y mantienen el contacto con ellos?

E1: Si, regular. Mi hermana me cuida mi casa, mis cosas que tengo allá invertidas. Un hermano tiene una agencia de viajes y otro tiene un taller mecánico y otro está por emigrar a España. No están cómodos. Nadie en Venezuela está cómodo, nadie puede decir que está cómodo. En Venezuela todo el mundo está buscando trabajo pues Francisca. Por medicina, por comida, por inseguridad.

F: ¿Pero por qué crees esa decisión de quedarse y no...?

E1: Por que están mayores y no tienen plata, y yo no puedo auspiciarles a ellos un cambio de país y que después si le fracasan sea yo el responsable. Es una decisión muy personal. A parte por que yo debo hacer eso y no ellos mismos. Ellos trabajan, hay gente incluso que se viene en autobús, pues que se vengan en autobús. Y yo después de eso los puedo ayudar pero que sean ellos los que den el primer paso ¿me entiendes? Si ellos no ven dar el primer paso, no voy a ser yo. Yo no hago que nadie haga

algo que no quiera. Yo hago que la gente haga lo que quiere, yo soy como un facilitador. Así es. *“Ah usted quiere tirarse por el voladero?” bueno yo lo acompaño a buscar la mejor manera de usted suicidarse.* Pero yo soy sólo un facilitador de la vida. No un mejorador ni un consejero, nada de esa vaina. Pero yo creo que uno de los factores que diferencia a las personas que son exitosas acá, es ser honesto y respetar a la cultura del país que te recibe. Honesto, honesto. O sea que mejor que le digan a una persona dónde se está equivocando o donde está fuera de lo que se espera de ellos y más cuando llegas siendo jefe. Yo cuando llegue a Lean, Lean no era jefe, pero era tan transversal y les veía las falencias a todos los temas y con mis pares íbamos y le decíamos “esto está fuera de la norma corporativa” esto debería ser así” “Esto debería ser así”. Yo he conocido más plantas más de Ball-Rexam y plantas donde yo he estado en trabajos anteriores, entonces las buenas prácticas se les dicen a las personas. Entonces las personas iban agarrando sus consejos y mejoraron, eso me hizo ganarme el respeto de los demás. Y hay personas que valoran también que le digan lo malo, hay gente que valora que le sean honesto y yo creo que ahí te vas ganando un poco de terreno, pero nunca de ser amigos. Nunca esto de hacer amigos en el trabajo. Estoy trabajando. El trabajo no se dan los amigos. El trabajo es para hacer conocidos y trabajar, pero no para hacer amigos.

F: ¿Tú crees que esa mentalidad igual sirve para poder ir avanzando...?

E1: Yo creo que sí. Me ha servido, mira, y no voy a cambiarla porque creo que me ha servido. Ser técnico, ser crítico, ser objetivo, honesto, ser responsable, eso es importante. Yo también creo que la falta de responsabilidad de muchas personas acá es la que hacen que fracasen. Que empiezan las cosas y no las terminan. Eso es un problema. Es necesario terminar para tener el respeto de quien recibe. Es cumplir con la palabra. Eso, eso es, todas esas cosas humanas creo que son lo que nos diferencia a Luiz, a Francisco, a mí, al mismo David.

F: Todos (...) Mira, cuando se lo comenté a Francisco (sobre el proyecto) me dijo: *“Yo sé lo que es lo que tenemos todos en común pero no te lo voy a decir”* pero hay algo que es transversal” [risas]

E1: Mira, también es el humor. Yo no lo digo porque no creo en Dios, pero cualquier chileno te va a decir “lo que dios quiera”, incluso aunque esté mal te dice “estoy bien gracias a dios” siempre dicen eso. Y siempre piensan que pueden estar peor. ¿Entiendes? Ya saliste de allá, que era peor. Acá estas bien, a pesar de que estés mal. Pues siempre se puede estar peor, entonces de que te quejas. Estas vivo, tienes salud, dale para adelante. El chileno se queja mucho. De todo se queja. Se queda demás y no hace nada para cambiar su situación. Eso me molesta. No cambian su... la inercia, exacto. Y la indiferencia no les hace la diferencia. Para ser la diferencia no hay que ser indiferente, hay como que moverse. Si tú no te hubieses movido del trabajo, con indiferencia tu estuvieses allá, sin hacer la diferencia. Indiferente por que tu no creces, por que eres indiferente, no.... Hay que preocuparse cada quien por cada quien ¿entiendes?

F: Si, por que en realidad nadie va a velar por ti en el momento de los que hubo.

E1: Si, y nada de que te alguien desarrolla a alguien, no. Hay gente que ayuda a que alguien se desarrolle, esto es de ayuda, pero tú no desarrollas a nadie. Un facilitador. Siempre un facilitador.

F: Igual la idea de tener redes igual es un factor importante en todo.

E1: Redes valiosas porque hay redes pa' todo. Hay redes para portarse mal, hay redes para portarse bien. Bueno, lo otro es que como los venezolanos somos como somos, a veces, abusan algunos venezolanos de la situación y hay personas que creen que todos somos iguales. Los venezolanos no todos somos iguales. Hay diferentes personas. Y no es por ser profesional o no, pero hay también mucho venezolano que tampoco es tan valioso.

F: ¿Pero en qué caería la diferencia ahí?

E1: En que se traen las costumbres y mañas de Venezuela y no respetan las de acá. Por ejemplo, el chileno es silencioso ¿me entiendes? Respeta su casa, su espacio. El venezolano invade el espacio, hace ruido, hace bulla, escucha música a todo volumen. Es invasivo. El venezolano se molesta si no le dicen

buenos días en el ascensor, y quiere decir buenos días y que le digan buenos días. Eso le molesta al venezolano, que no le digan buenos días siendo que él dice buenos días. Yo al final me aburría de molestarme por que al final no dicen buenos días. Pero yo me monto y si me dicen hola, hola. Y si no dicen nada no digo nada. Pero me cansé decir buenos días sin recibir respuesta y eso me molesta. Entonces deje de esa necesidad de decir ni buenos días ni buenas tardes ni nada. Porque aquí no dicen eso. Por ejemplo, hay muchos venezolanos que están molestos por que su supuesta amabilidad que aquí consideran invasión no es respondida, entonces dicen que el chileno es antipático, odioso, frio, pero no es que el chileno sea odioso, es así porque al chileno lo acostumbraron a eso. Esas cosas marcan la diferencia.

F: Es quizás que el venezolano es más sociable es más de grupo.

E1: Si, no, es más de todo, y no entiende que debe respetar. Que hay que respetar los espacios. Por eso es que casi no ando con venezolanos, por que yo siento que invaden, son bulleros, quieren hacerse notar. Yo soy más reservado en ese lado.

F: Pero eso no será por que igual te has adaptado...

E1: Es que por eso claro, por que debes respetar la cultura y esas cosas. La clave del éxito es respetar la cultura de donde llegas. Y si tu llega, y es así, es así. ¿Entiendes? Yo no puedo vestirme de rojo con amarillo y morado por que acá no se visten de amarillo y morado. Y yo tenía ropa así y la dejé en Venezuela o la boté. Y yo tenía ropa así y me vestía así en Trinidad, me vestía así en Venezuela, pero aquí no puedo vestirme así. Zapatos verdes, eran normal allá. Per acá no puedo hacer eso. Hay otros colores, otra manera de vestirse, otra... no corresponde.

F: Entonces trajiste, por un lado, el ser directo, franco...

E1: Pero eso es más experiencia internacional que de la cultura venezolana.

F: Pero igual, esa experiencia internacional te llevó a tener ese filtro que acá lo aplicaste. Paraguay igual. Allá son un poquito más abiertos, más agradables, más simpáticos. Pero no por eso son tus amigos. Yo no puedo llegar e invadirlos, de hecho, ellos son más lentos. Ellos son menos amigueros. Yo ya tengo amigos allá que ya viven allá y me lo dicen. Que la gente es más reservada, menos amigueros y que cuando te dan confianza se abren, pero para dártela pasa un tiempo. Igual que cualquier país, luego te conocen y luego de abren las puertas. A no eso de llegar y que lo reciban ya con una mesa con comida, no, no, hay que respetar a la gente.

F: ¿Y qué sería, lo más difícil, lo que más te costó?

E1: Yo pienso que a todos los venezolanos lo que le ha costado de factores del país ha sido el clima. A todos. Por las estaciones, por que ninguno de nosotros vive climas tan diversos en un mismo año. Hoy está seco, caluroso, en dos meses más empieza el frio, llueve, las alergias. Las cosas del clima, no estamos acostumbrados a tener 4 closet. Y que el closet se cambie 4 veces en el año. Nosotros tenemos la misma ropa toda vida, aquí no. Aquí, los polerones, las chaquetas, el sweater, los shorts, hay que cambiar los zapatos, ropa interior... eso aturde un poco a los venezolanos. Las mujeres venezolanas han sufrido mucho acá, por que ustedes son mas sencillas no se maquillan tanto, no son tan exhibicionistas. A las venezolanas les encanta ser exhibicionistas. Cuesta para la mujer venezolana que no conoce el mundo llegar siendo venezolana acá por que las consideran al parecer unas mujeres de la calle. No son sencillas no son limpias, así claritas como son las chilenas. Andan con colores, con zarcillos, con ropa pegada, con los senos casi para afuera, por que así son en Venezuela, pero aquí no están en Venezuela, y si lo haces acá vas a parecer una mujer de la calle. Adáptate. Eso ha pasado y también ha pasado con los hombres. Que son más bulleros más machistas y esas cosas. Esas cosas no corresponden en Chile. Hay que respetar la sociedad, eso hay que hacer. Y eso también pasa en el trabajo también. Mira, una cosa difícil ha sido el clima, la comida, y no ha sido difícil competir profesionalmente. Quizás por que ya estaba capacitado. La verdad por que mira, yo hice mi quinto postgrado aquí en Chile. 5 postgrados tengo. Por que yo estoy un año si y un año no. Este es mi año digamos sabático pero el 20...

F: ¿Terminaste ya el diplomado en la Chile?

E1: Terminé en octubre. En octubre terminé. En mayo por ahí. Este año me lo voy a descansar y en enero por ahí, en Paraguay, apenas llegue a Paraguay voy a buscar un postgrado. En otra área.

F: ¿Por qué esas ganas de estudiar tanto?

E1: Por que tienes que estar actualizado. Eso, te aventaja. Por que mira la posición que estoy dejando ahorita, Marta no está actualizada [*Supervisora de Calidad de Ball*] (...)

F: ¿pero podrá ser algo de cultura? Quizás los chilenos...

E1: No sé si se quedan tranquilos. Si consideran que "ya está", entonces esa hambre de conocimientos no lo veo en el chileno. En cambio, el venezolano estudia, lee, indaga, entiende, no sé, es distinto. Hoy entrevisté un venezolano, por cierto, y fue una entrevista completamente diferente. Le pedí dibújame... Y me hizo un dibujo del proceso, me lo explicó, me describió los detalles, bla bla bla, se vende. El venezolano tiene eso, no sé por qué es diferente, todos...

F: Si, si a mi igual me pasaba. Cuando entrevistaba venezolanos y a chilenos. También lo otro que yo percibía es que el venezolano era más agradecido, con las oportunidades que se le estaba dando. Lo cuidaba. Era todo con mucho cuidado. En cambio, claro, lo que habías dicho, el chileno también tiene eso de lleno. Como...

E1: De inflado. De que soy ingeniero y me merezco 5 millones. Eres igual a otros, pero estudiaste más. Es igual. Para mi es la misma mierda, pero sabe un poquito más. Ahora en lo que tu pongas en práctica lo que sabes y cambies el mundo, por que los ingenieros somos los que cambiamos el mundo, aun que tu hayas hecho un cambiecito en el mundo en algo, hay te valoro. Pero por lo pronto eres uno que tiene un poco más de conocimiento.

F: Independiente del título.

E1: Independiente del título. O eres ingeniero o no ingeniero. Si la persona no ha producido de su profesión algo que cambie el mundo, no es profesional todavía. Tiene un título. Ya el ejercer de tu profesión y que genere un impacto en el mundo ahí tienes que decir, si mira tengo esta experiencia de vida por profesión. Pero cualquiera estudia cualquier cosa. Yo puedo estudiar medicina cirujano y lo que hice fue estudiarlo, pero mira, yo ya tengo ya tantas operaciones y complicaciones y saqué tantas personas del estado y eso lo cuento en una entrevista y ya mira, ese está diferenciado de aquel porque él ya tiene esta cosa que lo diferencia. Ya le hizo un bien al mundo. Y eso es lo que diferencia a un profesional de alguien que ya tiene un título. Y eso es lo que hago en las entrevistas, por eso siempre pongo casos para que...

F: Ya, pero mira, eso te iba a decir, ahora estás haciendo entrevista, pero ¿qué es lo que estás buscando en este candidato?

Que tenga la capacidad de explicar un proceso que haya vivido y que me lo sepa explicar como si lo vivió de verdad. Es decir, si yo lo meto en un proceso mío de acá, él va a agarrarle pasión y me lo va a trabajar como me lo trabajó en el trabajo anterior. Por eso yo siempre entiendo con una pizarra. Siempre tiene que estar apasionado. Si la gente no está apasionada no lo puedes inspirar para que trabaje para ti. Tiene que traer la pasión de la calle. Si viene de la calle pateando la perra no va a trabajar bien. No lo va a hacer bien, créeme que no. Si entra aburrido no va a servir. Tiene que entrar con hambre. Si la gente no entra con hambre y que no sea nada más de plata. Con hambre de crecer, de entender. De practicar lo que vio en la universidad. Esa gente es la valiosa.

F: ¿y cómo reconoces a alguien que tiene hambre?

E1: En la entrevista inmediatamente. Lo expongo. Yo también soy auditor líder de sistema. Los audito. Yo audito a la persona, ah me dice A le saco B, ah me dice B le saco C y así D y así me voy guiando hasta que pierdo la carnada y lanzo otra carnada y voy. Así son mis entrevistas. Y por eso es que todas mis

entrevistas han salido bien. El caso de Edgar [*Supervisor de Lean que trajo E1 pero estuvo sólo unos 3 meses en Ball*] fue un caso que querían Lean pero yo me lo traje para procesos. Entonces, Lean no es procesos. Pero quizás hoy día sería mejor tener un Edgar que a un Lean. Pero no llegó en el momento preciso no llegó.

F: Yo encuentro que eso también es importante, el tiempo en que uno llega a...

E1: Si, no son las personas que se necesitan para ese momento. Yo pienso que en el momento en que yo entré a Ball, me necesitaban a mí. Para hacer ese role playing que hacemos Luiz y yo. En donde el es el bueno y yo el malo. Al final es un juego de roles que hacemos Luiz y yo. Luiz es el papá que los consciente y yo soy el malo que les exige y que los castiga. Es un role playing. En general, Luiz y yo entendemos que estamos haciendo eso. Es algo interno. Siempre, él es el que me dice "ya mira, vamos a hacer esto así...pero dilo tú" "Tu siempre quedas como el malo, no importa, una raya más para ti". Al final del camino todos somos lo mismo. Somos un número. El negocio va a seguir andando sólo sin nosotros.

F: Va a seguir igual

E1: Uno es un rol, uno es un número. Un nombre. Y eso hay que separar el nombre del hombre. Siempre el nombre del hombre. El hombre es el ser humano que ocupa la posición, en el rol cóbrale el rol. Per el es una persona y eso también hay que respetarlo. Y eso es lo que también la gente confunde. No es uno.

F: Yo creo que también lo que pasa es que algunas personas no hacen esa distinción. Llegan casi como el rol vestidos y tratan de ser como son...

E1: No, no corresponde. No hay que mentir, por ejemplo. Que fue lo que pasó con Oscar [*Gerente de Recursos Humanos posterior a Gino que duró 5 meses en Ball*] Oscar mintió. Se vendió como lo que no era, el no sabía y la pasó mal. El la pasó mal por mentiroso. El la pasó mal por mentir en su entrevista. Por decir lo que no era. Por inexperto. Si hubiese sido más honesto... bueno, capacito no haya quedado en el cargo, pero le hubiese ido mejor, pero no fue honesto. Decir no sé, o pedir ayuda, pero hay que ser honesto.

F: También es llegar con una posición de humildad me imagino.

E1: Hay que llegar siendo. Yo creo que eso es lo que nos a diferenciado a nosotros, a Francisco, al mismo Luiz, a mí. Yo creo que sí. Llegar siempre entendiendo a la gente. Empatía. Yo pienso que la palabra es empatía. Preocuparse por gente, y hacer las cosas más sencillas. Menos es más siempre. Menos, es más. Si la gente siente que es menos lo que trabaja, es mejor. No complicar los sistemas. No volverlo burocrático, no llenarlos de trabas, de controles, de paredes, no, simple. Y eso está mal, la gente que se quiere complicar. Creo que esto también lo valoran en Ball. Yo creo que en un momento ellos sufrieron de complicaciones, por ellos mismos trabarse. Ahora están buscando más simplismo. Lo vi también en España. Es otro Ball. Son más simples. Ellos tiran latas, lo demás es consecuencia. Si gastan más energía, más aire, más... Si producen la meta y se vende, no hay presión. Podemos mejorar si, mejoremos. Pero es hacer el negocio. Hay que trabajar para el negocio. Es lo que vi. Ay, el compromiso mío es, 0 emisiones, bueno, vamos a hacerlo. No olvido el negocio. Así son ellos. De verdad que me gustó mucho. No es el Ball Brazuca que estamos acostumbrados acá. Que gente pegando cuadritos que está con el procedimentito, con el formulario, son más simplistas. Más pragmáticos. Mas sentirse de algo más grande. Que creerse los grandes ¿me entiendes? Estos brasileros se creen los más grandes y top, pero no...

F: ¿Y el chileno?

E1: El chileno no, el chileno estaba aislado en el negocio. Pero el chileno como chileno tiene que ver el mundo. El chileno cree que el mundo es chile y no lo es. Tiene que viajar más el chileno.

F: Eso es lo que estoy escuchando, que debe creer o sentirse parte de algo más grande...

E1: Ser el mas grande nunca, pero parte de algo más grande siempre. Siempre es parte de algo. [*Interrupción llamada por teléfono*]

E1: Así es la cosa pues Francisca... Hay que ser parte de los demás, no ser lo principal o no. Siempre fue así. Yo siento que nunca habíamos hablado así más personalmente de temas. Allá la gente me mira y piensa "ah este no piensa no siente no tiene alma", no, cada quien tiene lo suyo. Cada quien tiene su peo. Y más si estamos migrando. Mira uno de los tantos problemas, legalizarse, volver a empezar de cero, quedarte con tu ropa nada más... Con tu ropa, o sea, llegaste con tu ropa. Imagínate tú, llegar con tu ropa de una vez, ¿Cómo te sentirías? A empezar a vivir de nuevo. Entender la cultura, entender la comida, ir al supermercado y ver todo diferente, agarrar paquete por paquete y entender qué es cada cosa. Hacer experimento. El Dove es Dove, pero en cada país lo fabrican distinto. Entonces entender qué es y que no es, que sirve y que no, qué es cosmético y que no. A qué sabe que cosa, como es la carne, cómo se llama la carne, como se llaman los pescados, cómo se llaman esto, como se come esto, otra fruta otro vegetal. Otras reglas de convivencia. Otras leyes de tránsito. Todo eso. Es empezar la vida. Y a mi me tocó otra vez empezarla de nuevo, puede que ya cumplo 4 años acá y ya empiezo de nuevo allá en Paraguay.

F: ¿Sientes que estás mas preparado ya para eso?

E1: Si, cada vez más...Al final de cuenta es divertido. Para mi es divertido. Cambiar. Siempre hay que cambiar. Es aburrido.

F: No le tienes miedo entonces a cambiar...

E1: Yo pienso que cuando ya emigras una primera vez ya si se tiene que empezar de cero pues se empieza y punto.

F: Ya una vez que empezaste el resto viene fácil entonces.

E1: Puedes hacer el *reset* las veces que se te de la gana. Es así. Eso te la va a decir cualquier inmigrante. Quizás Luiz no porque no es inmigrante, es expatriado. Es otra condición. Y si tu le dices a cualquier inmigrante, si tuvieses que inmigrar de nuevo ¿lo harías? Todos te van a decir lo mismo. Si hay que comenzar de cero lo empiezo. Es así. Es que siempre vas a estar mejor que cómo estabas. O siempre se puede estar peor. Ahí está Venezuela. No, hay algunos que dicen, ya se va a acabar lo de Venezuela, no, puede estar peor. Y está peor. Siempre puede estar peor. Pero la gente se queja mucho, se queja. Y así no es, y eso le falta al chileno.

F: Y a la gente que está llegando, que sigue llegando, los nuevos profesionales que se les puedes decir, que consejo.

E1: Que entiendan la cultura y que la respeten para que puedan tener éxito por que los que no la respetan y no la entienden y no abandonan su cultura y sus hábitos no van a escalar nunca. ¿Por qué los negros se están yendo? O los están sacando. Uno, no hablan el idioma. Segundo, siguen siendo los negros haitianos vestidos como con gorras con tachones, ropas con colores, mal bañados, con aspecto desagradable, que parece que están sucios. Mientras ellos no cambien eso, no van a mejorar.

F: Al final es como si generas menos impacto...

E1: Pasa como un camaleón. Pasa y conviértete. Mimetízate con el ambiente. Si haces eso, eres exitoso y entras en la sociedad si no, no.

F: Lo otro también que con la gran llegada de venezolanos se está creando también un "somos venezolanos", grupos de...

E1: Por que se asocian. Y eso es un error. Yo creo que mientras más se asocien menos van a. Tienes que entrar en la sociedad, no crear un gueto. Ese es el problema, creando guetos y no. Hay que pasar y colarse.

F: Claro, entonces de la manera en que tú te aíslas la posibilidad de...

E1: Mas que aislar, es colarte con los demás. Yo no estoy aislado. Yo salgo para todos lados y si no abro la boca soy chileno. El acento me mata, por que yo no voy a perder mi acento, pero si yo no hablara soy chileno. No me visto de colores, me visto con ropa chilena, con colores chilenos.

F: ¿Y no lo extrañas, todo eso?

E1: No, por que ya, superé que ya no estoy allá. Ese es el primer duelo, es ese. Que ya perdiste lo que tú eras. Ese es el primer duelo y si no lo vives y no lo pasas te quedas enganchado ahí. No digo, a veces uno se pone en YouTube y ve un video, la navidad. La navidad es el peor momento para un venezolano acá en Chile. Ya en Chile no existe. Fin de año en Chile no existe. El carnaval en Chile no existe. Que semana santa en Chile no existe. Nuestras fiestas acá no existen. No hay playa. Una de las cosas que más extraño es la playa. Oh me encantaría la playa del caribe, por que estas costas de aquí son horribles. Per que voy a hacer? Yo no puedo hacer nada, y bueno si quiero ir a la playa voy a tener que pagar un boleto para irme a Curazao o Aruba o no sé, o Miami, si es que quiero una playa del caribe ¿me entiende? Pero para eso hay que tener plata, y para tener plata hay que trabajar, no quejarme, y si quiero la playa y no puedo pagarme pues me tengo que quedar callado. Eso pasa.

F: Más allá de las fechas, también que es el extrañar a los familiares me imagino.

E1: Si, los que son más familiares si extrañan. Yo no soy tan familiar. Hay algunos que son más “familieros”, más de la familia, del gentío, yo hace rato que no soy, por el trabajo mismo. Me tocaba viajar mucho, viajero, no estaba en la casa, era más aislado.

F: Quizás estabas como más desapegado.

E1: Desarraigo más que desapegarse. Desarraigarse. Por que puedo ser apegado a algo, pero si no soy desarraigado. Yo puedo ser desapegado, pero si no me desarraigo de Venezuela sigo con las raíces venezolanas queriendo volver. Y yo no quiero volver. Creo que tampoco lo haría. A no ser que todo cambie un 100%.

F: Pero si todo se arregla, si todo vuelve a ser como antes, mejor incluso.

E1: Vuelvo.

F: ¿Por qué volverías?

E1: Por que volvería... Mira, si yo pudiera volver a estar en mi cama, mi casa, mira yo lo haría. Pero tengo que tener dinero, tranquilidad, seguridad social, todo lo que aquí tengo.

F: ¿Tu ahora tienes todo eso, esa seguridad?

E1: Si, yo tengo paz. Lo que hay que tener es paz. Por que mira, tu no puedes tener todo lo que te dije, pero si tienes paz y eres pleno... Yo estuve en Marrakech hace algunos años y sabes que la gente se iba de los países europeos a vivir a Marrakech en una mierda loca, sin seguridad, sin nada, pero tienen paz. La gente era feliz. Si tu eres feliz eres todo. Así, acá estoy tranquilo.

F: Tu crees que esa paz te permite, desarrollar o desplegar mejor tus habilidades tus conocimientos...

E1: Si, por que no tienes preocupaciones. Y eres auténtico, eres más fluido. No estás viviendo un papel. Eres tú y haciendo lo que te gusta hacer. Por que esa es otra cosa, la gente no se prepara en lo que le gusta. Si no que estudia lo que la moda indica. Al final son todos unos frustrados. Eso pasa, la gente estudia lo que puede pagar. O hay gente que estudia lo que sus padres dicen, y ahí es donde está la gran cagada.

F: ¿Y tú estudiaste lo que tu querías?

E1: Si, y eso se nota en mis entrevistas. Tu sabes cuando alguien en una entrevista que estudió eso por que se lo dijo su papá. O lo que sus amigos lo llevaron a eso. O es por que es lo que pudo pagar. Se le

nota a la gente. Se les nota. No viven la carrera, no viven la profesión. Eso es clave para ser exitoso, no viste. Es super clave.

F: Es la pasión al final de cuentas...

E1: Es la pasión. Es tener las ganas. El hambre. El hambre es la pasión. Si tienes esa hambre esa pasión, escogiste bien tu carrera, hiciste algo por el mundo, y eso es lo que me gusta. Siento que ese tipo de personas son las que marcamos la diferencia en el negocio. Y se dan cuenta los demás. Yo estoy loco, no se por qué me vieron. Yo nunca me mostré a ellos, yo trabajaba. Yo nunca hablé con Anderson, ni con Pires [Gerentes Corporativos de Brasil], Frank me está conociendo y todos wow, y wow qué, estoy sólo haciendo mi trabajo. Pero no sé que son las cosas que yo hice que me vieran. No sé. Quizás tu si sabías por que estabas ahí, pero qué decían no lo sé.

F: Yo creo que también va en eso del respeto que tu hablabas. Como ser una figura técnica, de conocimiento. De hacer tu trabajo. Yo creo que eso se notaba. Y que hablabas también, que lo hacías por la empresa.

E1: yo creo que eso es Francisca lo que nos diferencia. ¿Ahora, lo que tu estás haciendo te apasiona o es nada más por la atención?

F: El tema de tesis, me apasiona.

E1: ¿Y qué has descubierto en otras entrevistas?

F: Es que no es un tema que haya sonado mucho. Incluso con mi profesor de tesis, le ha provocado harto interés este tema de estudio. Sería interesante poder hacerlo más global. Y ser capaz de cambiar la mentalidad un poco discriminatoria a veces que tiene el chileno, un poco.

E1: Yo creo que tiene miedo el chileno. Él discrimina por miedo. Sabes que dijo la sucia de la [Confidencial], a Francisco Bustillos le confesó, que estaban hablando de mi nombramiento y le dijo a Bustillos: "Hay que bueno que Chile esté exportando talentos, pero que lástima que no sean chilenos sino venezolanos". Esa perra, eso es ser perra. Que viene a decir esa señora que ni la conozco y ni me conoce, a hablar así de mí. Que necia. Es terrible eso que dijo, en verdad.

F: Yo creo que eso, eso es lo que a mi me carga. Eso es lo que me inspiró hacer este trabajo. Te juro pude haber hecho de cualquier otro tema, pero este tema, claro debo ir juntando gente etc. Pero siento que los chilenos debemos ir sacando aprendizajes de estas personas que se están posicionando por sobre nosotros incluso.

E1: Pero es que la idea no es posicionarse por sobre nadie.

F: No, pero es como aprender. Es si tu tienes un conocimiento que yo no tengo, me gustaría saberlo y que podamos ser todos mejores. Eso es, ese es el plan.

E1: Es eso. Eso es. Por que ella tiene que decir eso de mí, en vez de entender que hago yo diferente. Qué hace José diferente para que lo sigan. Por qué los 4 locos que le reportan a José lo aman. Lo besan, lo quieren, porque cuando salgo por la planta parezco un concejal, que todo el mundo me busca para decirme mejoras en algo, para decirme algo. Por que los motiva. Por que tu les hablas bien. Por que tu los valoras. Tu los escuchas, les preguntas por el hijo, por la mujer. "¿Como está la familia, como está la casa, la pintaste, que vas a hacer, vas a construir un quincho? ¿Cómo te sientes en tu casa nueva?" Siempre saber algo de alguien y hablar de eso con la gente. A la gente le gusta que le hablen de ellos. Y eso no lo hacen los demás. Yo me sé una cosa de cada persona, al menos. Y la gente dice wow, como sabe... Y te valoran, por una tontera como esa. Entonces como viene a decir [Confidencial] algo de mí, cero. Es ilógico. Absurdo. "Qué lástima que sea venezolano" "Qué lástima" ¿y todos los indicadores que han cambiado por nosotros los extranjeros en esa compañía? ¡Y se lo dice a Francisco! Que sabe que me lo va a decir, y que es venezolano también. Cero tacto, cero sensibilidad, falta de respeto la señora. Pero bueno.

F: ¿Bueno, quizás es también por que los chilenos no han logrado dar la talla?

E1: Son buenos. Si son buenos, demuéstrenlo. Posiciónense. Dejen la tramoya, dejen los complejos, dejen de pensar en si mismos y piensen en le equipo, sean de verdad. Háganse querer, dejen de ser jefes y ser más gente. Hay que compartir y respetar a las personas.

F: Aparte de tu equipo, ¿igual la relación con los otros supervisores se da de la misma forma?

E1: Si, yo siento que sí.

F: Porque independiente de, tu cuando eras supervisor, igual se daba algo de que, quizás por que era tu posición, que era transversal, yo creo que eso también fue un plus, para entrar...

E1: Para entrar a picar en todo. Si, yo creo que eso igual me ayudó a ser gerente, siempre el Lean, casi siempre es gerente. En este negocio es casi siempre, Lean es gerente. Así como en minería casi siempre es el de EHS o el de procesos. Todo lo que se mueve en cualquier organización transversalmente es gerente. A menos que sea una cosa demasiado técnica o que seas demasiado único. Pero ya ese tipo de negocio ya no existen. Por que las corporaciones están buscando gente que sea multifuncional.

F: Ahora los negocios están cambiando...

E1: La multifuncionalidad es parte de la flexibilidad para que puedas usar a la persona en diferentes lugares. Y eso va para las corporaciones. Mira, yo tengo a esta persona que es bueno en el sector A, sector B, sector C, pero tengo este que es muy bueno en el A, ah, pero en los sectores no puedo usarlo, prefiero uno que conozca todos. Y está pasando. Cada vez son más planas, esos picks ya no... Cada vez son más matriciales. Más planas y matriciales. Son matrices. De hecho, en Paraguay no voy a tener otro gerente. Yo soy el Plan Mannager y ya. Y el grupo de jefe. Y yo por que bueno estoy a cargo de la planta, pero no hay otro con mi cargo. Entonces, voy a tener áreas de soporte, por ejemplo, comercial, yo no voy a ser jefe comercial, pero si voy a ser plan Mannager ¿me entiendes? Va a ser algo matricial al corporativo. Pero el corporativo es el que me va a tener que rendir cuentas a mi sobre el trabajo de la persona de ahí.

F: Ese equipo lo vas a armar tu o...

E1: Lo vamos a armar juntos. En teoría voy a ser parte de la selección, en teoría. Pero no se si voy a seleccionar todos los cargos. Por que son cargos más productivos que más administrativos.

F: Oye, y ¿para el futuro? ¿Qué piensas tu? O sea, bien, ahora es Paraguay. Cuáles son tus expectativas.

E1: Yo he trabajado en manufactura. Minero. Mira, yo primero fui docente en la universidad antes de graduarme, yo ya daba clases en el segundo semestre, de laboratorio de química y bioquímica. Por ser docente me gustaba la investigación, y antes de graduarme un año antes empecé a trabajar en investigación, y después de investigador trabajé en un laboratorio de minería, después en calidad en minería, después control de calidad, después procesos, después ahora soy en Lean, ahora producción. O sea, ha sido un cambio siempre. Qué es lo que me gustaría, en el futuro, si se hiciera un corporativo pero especializado. O consultor. No sé, cualquier verga. De hecho, me llamaron a una entrevista por teléfono la gente de Page [Consultora de Recursos Humanos] para un cargo de técnico de gerente postventa una empresa química. La gente vende las maquinas y yo les doy soporte técnico. Y el salario era alto, muy bueno, casi el doble que gano en Ball. Pero le dije a la tipa que no por que no quiero inventar algo que nunca he hecho ¿me entiendes? Pues nunca me he metido en temas comerciales. Y no me quería dar detalles, si que le dije mejor déjalo ahí. Y bueno, ahora estoy con Paraguay y bueno, mira, Paraguay es una vitrina. Paraguay me va a exponer al resto de Ball, a la competencia y al mercado. Por eso es que me estoy yendo, por que es una vitrina. Aparte de que voy a crecer, más experiencia para el curriculum, un país más otra cultura, pero es más por que es una vitrina. Toda experiencia es importante y ninguna es la oportunidad, todas lo son. Quizás me vaya mal, pero como voy a saber que me va mal si no me atrevo. Y ya po, ¿Qué es lo peor que me puede pasar? No me voy a cortar un brazo o cortar una pierna.

Lo peor que me puede pasar es que me vaya mal y si me va mal, empiezo de nuevo y aquí estoy. Es así, hay que meterse en juego. Ojalá que otros venezolanos te den la misma... O sea, diferente, imagínate.

F: Es que eso es lo interesante, ver cual ha sido la estrategia de cada uno para subsistir, para salir, para sobresalir, para, eso es lo que me interesa de todo esto. Porque tu filosofía de vida es muy particular, quizás la única persona que he conocido hasta el momento con ese tipo de "desarraigo". Y se nota, aparte que tienes esas ganas de trabajar por algo mayor. El chileno es...

E1: Para el mismo, trabaja para él. No sé si conformista también, quizás es aspiracionalista lo que es el chileno. Quiere parecer lo que no es, aparentar cosas, clasismo que hay es muy grande. Como sociedad hay mucho clasismo, diferencia de clases. "Yo tengo tú no tienes. Yo puedo tú no puedes", al final es una cosa maligna, malévola.

F: En mi trabajo también hay 2 chicas venezolanas y que me han pedido ayuda en saber cómo pueden estudiar aquí en Chile que les recomiendo, pero también desde el mismo clasismo que tu hablas, que importa la universidad que saliste o la carrera que elegiste. No tienen como competir por que no tienen "eso" pero están limitadas por eso.

E1: Pero igual pueden hacer cosas, yo tenía mi título de una universidad venezolana y me lo validé en la Chile, y puedo decir que salí de la Chile y tengo un postgrado de la Chile también. Entonces la gente te ve diferente, pero también uno tiene que hacerse la diferencia, por que si no lo haces.

F: Yo también creo que es parte de adaptarse, eso que dices tú. Ya que, si a la gente le gusta la Chile, pucha habrá que...

E1: Claro, estudiar algo ahí. Y dejar de vestirme de rojo, verde, morado y de fucsia. Tengo que bajarle un poquito los colores de la cara, pintarme de rosadito y no de rojo callejera. No pintarme las uñas con colores, no. Ni unos aretes hasta los senos. Bájale a esto. Es esta sociedad y hay que respetarla de verdad.

[Conversación sobre el proyecto de tesis]

E1: Bueno, ojalá cuando entrevistes a otros encuentres cosas interesantes. Bueno, Francisco es curioso. Y él es bastante particular.

F: Y a pesar de sean distintos, quizás si tienen algo que los une. Y eso es lo que descubriré, a pesar de que sean áreas distintas y personas distintas, cual es el secreto casi, y atravesar por una experiencia de emigrar que es super potente, que tiene muchos duelos, entonces, cómo te repones de algo así.

E1: Es complicado de verdad.

F: Pero en este caso que fue lo que te ayudó, si pudieras decirme, mira de todo lo que yo soy, de todo lo que tengo, que fui, que tuve, qué fue lo que te ayudó...

E1: No, fue la confianza en mí mismo. Tener confianza en uno, eso. Y autoestima por el techo, valentía y confianza. Todos somos iguales, no tenerle miedo a nadie, ese es el tema. No puedes tenerle miedo a nadie Francisca. "Ay no, ahí está Pires" me interesa poco que sea Pires *[Gerente Regional Corporativo de Ball]*, ese hombre tiene las mismas cosas que tengo yo. Y él tuvo más oportunidades que yo, es una persona, hablemos. "Noo..." ¡¿No qué?! Entiende, ¿Por qué no? Es eso. Y a la estima propia. Nadie sabe de lo tuyo más que tú mismo. No puede ser que estés dudando de ti. No, yo no dudo de mí. Eso te ayuda. Sin ser prepotente ni arrogante, también hay un límite muy delgado. Hay gente que le cae muy mal cuando uno es así, pero bueno, tu no eres una moneda de plata ni de oro. Y no eres amigo de la gente, no viniste a hacer amigos, viniste a trabajar. Por la amistad que nos une, que me importa un coño, que estamos trabajando. Afuera somos amigos si quieres, si no, compañeros de trabajo, pero antes de ser compañeros de trabajo estamos haciendo un rol. Usted llega ahí y se pone el traje que le corresponde. Lo usa y después cuando se va lo deja ahí. Tú no puedes ser el mismo toda tu vida. Y la gente se lleva el trabajo a su casa, trabaja más allá de las 5. Fin de semana, madrugada, viven estresados, no, yo puedo estar conectado 24/7 pero no estoy trabajando 24/7, no puede ser y nos pasa.

F: ¿Son trabajólicos los venezolanos?

E1: Son trabajólicos yo creo, pero no se ofuscan y se vuelven locos, como ese apasionamiento que a veces agarran los chilenos enfermizos. Me pasó en el postgrado. Vamos a hacer un trabajo, 2:50 de la mañana, me llega un correo, y yo, qué le pasó a este compadre, ¿no dormiste? Yo no hice nada, lo haré hoy. Ahí está. ¿Por qué tienen que aparentar que están sufridos? Que lo vean como el sacrificado, eso al final no suma nada, la verdad. Eso po Francisca.

F: No, enserio, muchas gracias por todo. Muchas gracias por iluminarme con los secretos del éxito. Próximamente vamos a escribir un libro [risas]. Yo de verdad creo que las técnicas son distintas.

E1: Si, en verdad son otras. Luiz usa mucho el humor. Yo no tanto. Pero es interesante de verdad. Buenísimo.

Transcripción entrevista Nº 2
05 de diciembre de 2018
Entrevistado: Francisco

F: [Se inicia la conversación con conversación cotidiana y saludos y se procede a explicar en qué consiste el proyecto de tesis] (...) *Poder trabajar ponte tú en nuevas concepciones de liderazgo, por ejemplo, nosotros los chilenos tenemos eh... que un buen líder tiene que ser A, B, C. Ya, lo estudias y lo enseñan y todo... y también tenemos distintos métodos de reclutamiento y selección y que reclutamos en base a X, es decir, ¿por qué no cambiarlos? Porque no cambiar estos factores que son distintos en esta cultura y aplicarlos, ¿por qué no ampliar un poquito más la mente y decir como ya, no contratemos extranjeros sólo porque hay que contratarlos, si no que incluirlos, no... sino porque son buenos, porque tienen algo que nosotros no. ¿cachai? Entonces como, quizás prestar conocimiento. No sé, eso es lo que me interesa.*

E2: Va a estar buena esa investigación. Sobre todo sabes por qué, porque José y yo somos demasiado diferentes, Entonces ahí no hay una fórmula, no hay un bullet point de cosas por hacer, si no donde podrían ser los puntos de encuentro entre José y yo, podría ser interesante.

F: Sí, si incluso en un punto, una de mis ideas era hacer como una mini reunión los tres o los cuatro si es que consigo que David se junte.

E2: ¿Los tres? Estaba David Chacón. ¿Tu sabes lo de Chacón?

F: ¿Qué? [Risa] ¿Qué? ¿Qué pasa, estaba en la minera?

E2: Sí, te voy a dar información confidencial [Risas], Chacón regresa a Ball. Es reemplazo de José

F: ¡Oh!, no te creo. ¡Qué buena noticia! Quedé... no había otro cargo que darle por mientras po, si es más que nada por la...

E2: Y lo mejor es que se fue, y tiene la oportunidad de regresar con mucho mejor salario, que nunca hubo... nunca hubo la posibilidad de dárselo cuando estaba dentro de Ball, por ese tema del 25%.

F: Si, por eso lo dejaron irse, sino no lo hubiesen dejado irse.

E2: Entonces, es como una súper buena noticia y para tu investigación sería como espectacular saber. Regresa el primero de enero.

F: ¡Ah!, cago entonces, lo voy a perseguir.

E2: Hay que perseguirlo. David es muy bueno... somos muy diferentes los tres, ósea...

F: Tienen un estilo de liderazgo completamente distinto. La forma en que hablan, todo. Yo como que...

E2: Y que, y que vemos los equipos y que vemos los procesos... pero al final, nos compaginamos, yo creo que lo más interesante es dónde compaginamos los tres, y también cómo esas diferencias terminan resultando en un debate, porque yo creo que lo que hace falta es más debate, más debate.

F: ¿En qué medida?

E2: Más debate sin sentirse, directamente afectado. Más debates, más debates sin que eso implique que tu sientas... que yo te estoy atacando. Que siempre un debate resulta en una mejora de un proceso, resulta en una mejora de una negociación, resulta en una mejora para la empresa. Y que al final del día, si tu ganaste, yo gané, lo que sea... porque se siente así... El resultado de ese debate es distinto de lo

que pienso yo... es una combinación de las dos cosas, pero que ese debate no implique que tú eres jefe, gerente y yo soy el supervisor o que yo soy analista, sino que sepamos todos que ese debate va a generar valor. Yo creo que hay una clave, una clave importante del valor entre las diferencias

F: Pero eso sería como algo común, yo encuentro que quizás tienen los tres...

E2: El común, el común es que nosotros lo podemos debatir, sabiendo que eso no implica que yo te estoy tratando de joder, sino debatirlo y no joda, debatirlo duro, debatirlo con fuerza, incluso en ese momento sí nos podemos decir cosas... que tu dirías, coño, ellos están peleando. Pero ello no implica que nosotros podamos decir -coño, que cagá me...- no, eso no, al final conseguimos un acuerdo, un desenlace, definitivo, que puede que haya sido, en un momento David o de pronto José, o en un momento yo, o en algún momento incluso Luiz [*Gerente general de Producción de Ball*], que Luiz es clave en esa fórmula también. Si no, que a partir de ese debate se empiezan a definir estrategias importantes, no importa si tu estás a favor o en contra de algo, entonces, eso es una gran diferencia porque aquí la gente se siente muy atacada por el mismísimo debate. El debate los hace sentir incómodos.

F: ¿A nosotros los chilenos?

E2: De hecho, eso es una de las principales dificultades que uno consigue a veces en la gente, que se cierran, o se sienten atacadas directamente. Yo creo que le pasaba mucho primero a Oscar, era clarito, a mucha gente que tu veías que empezaban a sudar frío y empezaban a sentirse incómodos o empezaban... porque al final también se exponían muy negativamente así, pero no se unían al mismísimo debate, entonces ahí...

F: Más se defendían, quizás que...

E2: Se defendían desde una perspectiva más personal ¿me entiendes? Y eso, yo creo que no es tan bueno, yo tuve muchas discusiones, he tenido con José, con David y después terminábamos resolviendo tema, incluso, discusiones más no tan técnicas, sino de liderazgo como tal, como coño, "*José, ¿tú a veces sientes que un poquito arrogante con las palabras que estás diciendo?*" Y empezamos a discutir, empezamos a discutir y el bicho... "*no, pero es que no puede ser*" y yo "*sí, pero es que, si lo manejas de manera diferente como, como tú crees que da o sería el resultado*" entonces ahí empieza ese juego de que él no se sienta atacado por lo que yo estoy diciendo. Si es más complejo, pero sí se puede.

F: ¿Pero tú crees que, al ser José también de la misma nacionalidad que tu, igual se sobre entiende esto de, la discusión como algo que no va ligado a algo personal. Quizás es más simple que, no sé...

E2: Que nuestra propia idiosincrasia nos da esa puerta de confianza también...

F: Si, o sea, es una teoría, yo no sé si es que tu...

E2: Puede ser. Puede ser que, que el hecho de que nosotros sepamos cómo somos, nos permita ser un poco más directos, más sinceros, más claros, sabiendo que hay una puerta abierta ahí de que la mayoría de los venezolanos pudiera tener una reacción como la que tu esperas que va a tener. Eso puede suceder.

F: Porque tu no esperas eso, lo mismo de no sé ¿de alguien chileno?... ¿tu tendrías esa confianza?

E2: Yo intento, pero, me toca... lo que sí siento es la vuelta negativa.

E2: Ahora está Daniel Bourne [*Supervisor de mantención Ball*], ¿Lo conociste tú? Si. Eh... Bourne, es muy bueno, muy bueno.

F: Al principio le costó retomar, me acuerdo.

E2: Al principio le costó y se soltó, y después que se soltó era impresionante como se desarrolló Bourne. De hecho yo se lo dije hace poco. Y eso es lo otro, que nosotros nos decimos todo, nos decimos

lo bueno, lo malo, todo. Y él es buen ejemplo del debate, o sea, nosotros discutimos y él me dice *-no estoy acuerdo-* y yo le digo *-explícame por qué no estás de acuerdo, o como lo podemos hacer-* y yo trato de que... lo que pasa es que yo también soy muy conciliador, entonces las interacciones conmigo puede que sean distintas de las interacciones entre ellos. Yo trato de entender y sepamos que todos vamos para el mismo lado, siempre voy por esa línea, en cambio, puede que eso no suceda entre dos venezolanos o entre un venezolano y un chileno... Capaz sí, no sé. Es complejo igual.

F: ¿Pero tú crees ponte tú que ayudó también en esta adaptación en la empresa aquí en Chile, el hecho de que estabas trabajando con más personas venezolanas?

E2: Yo creo es definitivo eso.

F: Sí, un rotundo.

E2: Sí, porque. También con brasileros, yo creo que hay que abrir la ventana al extranjero en general. ¿Yo te conté cómo yo entré a Ball? [*No, respondo*] Bueno yo estaba trabajando en una ferretería, era gerente general de la ferretería. Reportaba al dueño en Chile y teníamos unas 20 personas, uno de venta, uno de operaciones, uno de logística. Tenía toda la cuestión completa porque no era una ferretería de esas de barrio, sino que era un galpón gigante. Y me llamaron de Hays y me ofrecieron tres empleos. Uno en Praxair, uno en Pesco y el de Ball. El de Praxair no me gustó para nada porque era encargado y no tenía gente y yo ni loco me pongo a hacer eso porque eso es mucho trabajo. El de Pesco me gustó porque era de Supply Chain en general, era, no solamente compras sino logística. Y después me llamaron al de Ball, no me dijeron nunca que era Ball, me dijeron que era una empresa y tal porque estaba Claudio todavía ahí, Claudio Galaz [*Antiguo supervisor de compras*]. Pero si me dijeron que era una empresa multinacional americana. Pesco, si me habían dicho que era Pesco, entonces yo dije: "Pesco es nacional" es más chilena de radio chilena, de hecho le paga a el equipo de fútbol chileno, le paga plata a los jugadores entonces no me gustó, eso no me gustó. Porque yo dije, es que son camiseteados con un, incluso con un pueblito de Chile, y no ahí que pena. Y después viene y me dice *-no es que esta empresa tiene estas características, y yo ok, y ahí me reuní con Delia y con Gino. Cuando yo veo que ellos dos nos soportan en plena entrevista. Por la posición de Gino, por la posición de Delia, por, por todo.. porque Gino trataba de pararla y no para de hablar. Una entrevista en donde el entrevistador no para de hablar... Entonces bueno yo hablé, hablé, hablé... hablé de Cargill y cuando yo hablo de Cargill ella estaba feliz porque ella trabajó en Cargill, yo creo que eso fue lo que compró a Delia. Y Gino quedó bastante contento con la entrevista. Me pasaron a la segunda ronda con Marcelo Moreira. Marcelo Moreira fue, espectacular, una entrevista simplemente espectacular. Yo le digo, Marcelo... -y yo se que el es brasileño-, y se abrió un debate y se abrió un debate sincero, y al final él me dice "*¿tienes alguna duda?*" Y yo le digo, "*sí, tengo dos dudas, lo que tú me estás pidiendo es un cambio radical de la forma en que se hacen las cosas, del estilo, de todo. No me estas pidiendo dar una continuidad, me estás pidiendo que yo cambie todo. Y yo estoy seguro de que lo puedo hacer porque ya lo he hecho. Pero en ese proceso de cambio también sé, que van a haber personas que van a estar en contra de ese proceso de cambio y no es necesario que, que me lo digas porque todo cambio tiene, personas en contra. Para lograr eso yo necesito personas a favor*", le dije. "*lo que yo necesito saber es ¿si tú eres una de esas personas a favor de este cambio y me vas a apoyar en todo lo que necesito hacer?*" "*Y lo otro que necesito saber es ¿quiénes son esas personas que están en contra?*". Entonces me dijo "*lo primero que te voy a decir es que tú tienes todo mi apoyo, completo, total, incluso si en algún punto no estuviese de acuerdo contigo y tu necesitaras hacer algún cambio importante, yo te voy a apoyar*"- así me dijo. "*Y lo segundo que te voy a decir es que, si vas a tener una piedra detrás de tu proceso, y va a ser tu propia jefa*". Así, yo ya conocía a Delia y él me lo dijo, y yo me quedé así (..) y yo "ok, ok, está bien". Terminó la reunión, yo salgo de la entrevista y me llama la muchacha que se llama Natasha, de Hays, por cierto, ahorita ella es directora de Hays, o sea... ¡El contacto del siglo tengo ahí! Se me acerca, porque fue por Skype... me dice - *¿qué tal, cómo te fue?* Y yo le dije -"*quédate tranquila que eso es mío*"- entonces la muchacha "*eres la primera persona que me dice eso, ¿no es un poco arrogante?*" y yo -"*no, no te lo estoy diciendo con arrogancia, te lo estoy diciendo con sinceridad, el trabajo es mío... yo creo que en un par de horas máximo me van a estar llamando*"- y me fui. Me voy y en una hora me estaba llamando -"*mira que sí, que tú, que tal- y yo -ok, perfecto*"-*

F: Pero oye ¿Qué crees tú que fue lo que al final convenció a Moreira?

E2: Yo creo que lo convenció a Moreira [Gerente Corporativo Área Compras Ball] fue la espontaneidad y la seguridad. El, ve mucho eso. El me lo dijo y yo hablé con él, bueno, yo me he quedado en casa de Moreira. Él me dijo: *“cuando yo te entrevisté a ti, después de entrevistar al segundo, la segunda reunión duró 15 minutos, no duró nada, yo quería contratarte de una vez”* [Risas].

F: Fue como... por obligación al final entrevistar al segundo.

E2: Sí, *“fue como comparar un Ferrari con un Volkswagen escarabajo”* eso me lo dijo, y lo otro que me dijo fue, *“tú, no das respuestas cortas, si uno te hace una pregunta tu estas en capacidad de desarrollar esa pregunta y eso también es bastante positivo. Y por ahí tú sacas muchas habilidades de negociación, de escuchar, de entender y lo otro que me llamó mucho la atención fue la espontaneidad y la seguridad con la que estabas conversando, como si me conocieras de toda la vida...”* ¿y sabes qué? Eso fue parte de una estrategia que yo utilicé y, tú sabes que cuando yo llegué a Chile, el principal problema que yo tuve no fue la migración... El principal problema que yo tuve fue que trabajé toda mi vida en la misma empresa. Yo trabajé en dos empresas, yo trabajé en alimentos para personas y en alimentos para animales pero era el mismo grupo de Cargill. Entonces yo crecía bastante rápido pero era porque la gente me conocía y entonces la gente me jalaba... pasó tres veces que yo me tuve que mover de áreas porque me ofrecían más plata, no sé qué, al final ellos conversaban, arreglaban conmigo y... chao me iba pa otro lado, entonces ahí fue que llevara tanta experiencia, pero yo nunca tuve una entrevista, nunca, en mi vida tuve una entrevista.

F: ¿Tú saliste de la universidad y entraste a Cargill y ahí te quedaste?

E2: Yo entré a Cargill antes de salir de la universidad... yo estudiaba en paralelo a trabajar en Cargill, entonces, yo pasé toda mi vida en Cargill, o sea, yo... mi mentalidad es Cargill. Pero nunca había tenido una entrevista, y eso me complicó full porque yo iba pa la entrevista y ¿qué hacía? Yo decía bueno, ¿Cuál es mi curriculum? ¿qué puedo decir...? Y bueno, vamos a responder las preguntas que me hacen, y no es así, las entrevistas no son así... Después fue que yo lo entendí, entonces...

F: ¿Y cómo son las entrevistas?

E2: Las entrevistas son una conversación y eso es lo que... cuando tú haces ese click, cambia totalmente la entrevista. Entonces al final yo aplique esa lógica, después de haber fallado en tres entrevistas

F: ¿Aquí en Chile?

E2: Aquí en Chile. Y yo fui para tres entrevistas y no me contrataron, pues para que tengas una idea, no es pa'...

F: ¿Cuánto tiempo fue eso desde que llegaste y las tres entrevistas?

E2: Como una semana después de que llegue. Es muy rápido. Y las otras fueron que que si un mes después, que si dos meses después...

F: ¿Cuánto tiempo estuviste desde que llegaste... hasta qué?

E2: Cuatro meses. Yo llegué en Julio y conseguí el trabajo en diciembre y empecé el 6 de enero. En la ferretería. Entonces ¿qué pasó? Cuando yo fui pa la ferretería ... ya ahí yo estaba claro de que yo tenía que cambiar mi estrategia y yo lo que le dije a mi esposa fue... oye ¿por qué siendo tan bueno para trabajar, yo no me siento confiando en una entrevista... y mi esposa me dijo - *¿y por qué no haces como que si ya estuvieses trabajando?* Y en verdad voy a hacer una reunión de trabajo, porque si a mí me ponen una reunión de trabajo, liderar una reunión de trabajo, yo, verga, me manejo perfectamente... Tal cual, tal cual... yo me senté con ese carajo en la ferretería y fue una reunión de trabajo que el tipo me estaba buscando, estaba buscando un jefe de operaciones y me contrató de gerente de toda la ferretería.

F: A ver, espera, ¿tú fuiste, por jefe de operaciones?

E2: Sí.

F: Entonces en la entrevista “-hola, ya, vengo por el cargo de jefe de operaciones” ¿Después te llama y te dice, sabes qué, no, te ofrezco el cargo de gerente....? ¿en serio?

E2: Sí... yo fui por el cargo de jefe de operaciones a ver la operación y el me dijo no, ayúdame con todo. Ayúdame con la operación, ayúdame con la logística, ayúdame con los clientes, ayúdame con la administración.

F: O sea le diste la reunión de trabajo de su vida {se ríe}

E2: ¡Del siglo! [Risas]

E2: Y el tipo me dijo “*yo tengo todas las fichas puestas en ti porque yo siento que voy a quebrar y mi última opción eres tú*” y yo el... “ok, vamos a darle” porque yo quería el trabajo también...

F: Pero qué... ¿qué sentiste tú con todo eso?...

E2: No, me sentí super orgulloso y todo pero ... también super asustado porque... yo siempre estaba enfocado en supply, en negociaciones desde una mirada de compras, en negociaciones con distinto tipo de proveedores pero desde la mirada de que yo estoy comprando. Pero en esta yo era desde la mirada de compra y desde la mirada de ventas también y fue una tremenda experiencia, yo duré cinco meses ahí, nada más, pero cuando yo me siento a negociar con un cliente y me siento tan seguro negociando con él... yo dije, “yo puedo hacer muchas cosas” o sea, para mí eso fue una experiencia muy nutritiva porque eso a mí me abrió la puerta incluso a ventas, impresionante, a mí me encantó esa experiencia porque era liderazgo de equipo, aparte tenía que vender, aparte tenía que comprar y mirar los márgenes. O sea, yo, llegado un momento que vendía a futuro lo que no tenía, sabiendo en cuanto lo podía comprar, vendiendo con un margen, cerrando la compra y cerrando la venta. Manejando el tiempo de la operación para cumplirle al cliente, eso yo lo hice muchas veces, lo que yo te estoy hablando en un área súper compleja, yo vendo esto y no lo tengo, pero se que lo voy a tener. Entonces coordino con el proveedor, cierro la venta, todo ahí en vivo, y te estoy hablando de 15 millones de pesos, 20 millones de pesos... cuando yo llegué el tipo vendía 60 millones de pesos al mes. Y cuando yo me fui el tipo vendía 120 millones de pesos al mes, en cinco meses. Eso sí, le cambié a todo el mundo.

F: [Risas] ¿Le cambiaste todo el equipo?

E2: Todo el equipo, casi todo el equipo, creo que quedó uno solo.

F: ¿Pero por qué los cambiastes?

E2: Porque eran malos, eran malos.

F: ¿Qué es ser malo?

E2: Mira yo tenía un vendedor, que se llama Patricio.

F: Ya... ¿chileno?

E2: Sí... y va a sonar cliché, pero contraté dos venezolanos. Que tenían el cuello roto... tu sabes, el cuello así estirado.

F: Ya, sí, sí... ¿la polera?

E2: La polera abierta. Y llegaba el cliente, se paraba frente a él, el tipo estaba así en la computadora, levantaba los ojos, así como Enrique Bastías [Supervisor de finanzas de Ball] Y le decía “¿*quí quiri?*” y yo me paré un día, un día completo a ver lo que hacían en ventas y yo estaba que me daba un infarto [Risas] Terminó el día y yo le dije “-*compadre, yo necesito que cambiemos la forma de atender al cliente*”- y le hice un manual, porque era tan tonto, que le hice un manual de cómo iba a tener que atender al

cliente, paso a paso le dije -"tú primero le vas a decir, buenos días o buenas tardes, dependiendo del momento" "Pero tú vas, le vas a saludar y le vas a decir -hola, buenos días-". El tipo estaba muy picado, bueno al final, el tipo se fue porque no soportó la ladilla que le tenía montada encima, al quinto día se fue [Risas]. Ehh.. Y mi jefe me decía, "tú estás loco si ese es el que mueve el negocio" porque ¿qué hacía él?, él agarraba, recibía la venta y el tenía que dar una fecha de entrega, pero la fecha de entrega dependía de la operación y por eso era que él estaba buscando un jefe de operaciones y como no tenía jefe de operaciones, él daba una fecha muy larga y la gente terminaba yéndose, por que no le servía la fecha. Pero a veces la pegaba y la gente lo aceptaba, él lo sabía, y él entregaba atrás y decía -esto es para tal fecha- ... entonces, esa coordinación la lideraba toda él, por eso era que estaban vendiendo tan poquito, por eso fue que yo hice mil cosas ahí. Y yo le dije -"mira compadre, si yo estoy acá y tú me dices que yo no puedo hacer lo que hace ese weon ... entonces yo no debería estar acá"- ... y él se quedó así [expresión en blanco] "si tú me estás pidiendo el cambio que necesitas para recuperar este negocio, hay que sacar a Patricio", él sólo se fue, consiguió una licencia y al quinto día tiró una licencia, consiguió trabajo y él sólo se fue. Porque yo lo senté, y le dije -"hermano yo necesito trabajar contigo, yo necesito, que tú seas parte del cambio que nosotros vamos a hacer acá"...(22:05)

F: ¡Ay!, eso es como discurso tan Francisco ¡Es tu discurso!

E2: Sí, es que es verdad, así super conciliador, super conciliador. Entonces yo le dije... yo necesito que tu te montes en el barro y cuenta con todo mi apoyo para lograr esto y toda la cosa.

F: ¿Tú le dijiste al Patricio?

E2: Al Patricio. Entonces llega y me dice, "es que yo estoy molesto porque no me pagan las lucas que yo necesito" - le dije "compadre lo que pasó antes yo no lo puedo controlar, porque estoy llegando ahora. Lo que sí no me puedes exigir es que yo te de más lucas para que tú des el resultado que yo estoy esperando. Porque yo necesito que tú des el resultado que yo estoy esperando y yo te aseguro que tú vas a tener más lucas, yo no sé si cuanto va a ser, pero te aseguro que yo voy a trabajar por eso, porque si tú le pones en el trabajo para que te vaya bien" entonces él dice: "nooo, que no sé qué, que tal lesera" y se para ... y yo le dije, "yo lo que necesito saber es cuando tú salgas de esa puerta"- le hice el ejemplo de la puerta... -"¿tú vas a hacer el cambio? ¿o no vas a hacer el cambio?", se volteó y se fue. Subí, hablé con, con José y le dije -compadre este tipo no puede-

F: ¿Y se llamaba José también él... ?

E2: Sí, se llamaba José, José Marco. Sí, entonces eso fue una tremenda experiencia. Entonces fui donde Natasha y me dicen: ¿tú de verdad te vendrías a la empresa? porque a ti se te nota que te está yendo súper bien en esa empresa, yo le dije "mire, por el hecho de yo ser extranjero y conseguir una empresa que tenga las características que tú estás planteando, una empresa multinacional, gringa, para mí es súper beneficioso, porque yo vengo de una cuestión parecida, y el hecho de tú me estés ofreciendo todo esto, para mí es más o menos sentirme, que estoy volviendo a una condición como la que yo tenía en Venezuela que era bastante favorable y eso, implica estabilidad. Por eso es que la puedo tomar. Entonces ahí me quería negociar y le dije "mira sabes qué, si no me pagan tanto, no me voy", yo fui el único venezolano que negoció a Ball, el único, y todos lo demás se ganó un jaleo y...

F: ¿Pero por qué te sentiste tú con la capacidad de negociar? o sea...

E2: Porque eso es lo que yo hago [Risas a carcajadas].

F: [Risas] Ya, sí, pero digo que la mayoría de la gente que viene llegando al país como que aceptan lo que llegue. O sea se da mucho que gente que es abogado allá, llega acá y no sé, es asistente.

E2: Yo creo que era porque ya tenía trabajo.

F: Ah, es porque estabas en la ferretería, eso te daba tranquilidad.

E2: O sea la tranquilidad era, que yo estaba seguro de que yo iba a ser socio de la ferretería. De hecho yo estaba tan seguro...

F: [Interrumpe] O sea, tú te ibas a comprar la ferretería [risas]

E2: Sí. Si porque ya era mucha plata la que estábamos haciendo y yo le estaba exigiendo plata al tipo. Entonces cuando yo me fui, él me dijo “no te vayas, yo te pago lo mismo, yo te doy mi carro” no tenía carro.

F: Te ofreció el auto.

E2: Él tenía dos autos. Me decía “te pago lo que te están pagando, te pago los bonos que te están ofreciendo” ¿y qué fue lo que me ofreció? Me ofreció sociedad, es decir, me ofreció parte de las ganancias anuales de la compañía y cuando el loco me ofreció eso, yo me sentí super mal.

F: ¿Por qué?

E2: Mal, mal, mal, porque para mí era súper importante la estabilidad de Ball. Me hicieron una propuesta ¡muy buena! Y yo en ese minuto me paré y le dije “mira ¿sabes qué? Yo creo que más que tu seas mi jefe, nosotros hemos hecho una amistad acá y lo que yo menos quisiera es romper esta amistad que nosotros estamos logrando porque yo te de negociar a ti. No me ofrezcas más nada, deja que yo tome esta oportunidad que para mí es necesaria, en este momento, hacer esto, para mí es necesario, mi esposa estaba embarazada y todo y me gustaría poderte decir que sí pero ya tomé un compromiso y lo voy a cumplir. Entonces, no me ofrezcas más nada y hasta el día de hoy somos partner y para el cumpleaños de los hijos de él, él viene para el cumpleaños del chavo...”

F: ¿Y a él le sigue yendo bien en el negocio?

E2: Bueno, tuvo sus altibajos, pero ahora parece que está un poco mejor... Lo que pasa es que después de que yo me fui, él siempre tuvo en su mente que el negocio era la construcción. Yo cuando hice el levantamiento del negocio le dije “*mira compadre el negocio tuyo son los tableros y siempre ha sido en los tableros y tu lo que tienes que hacer es reforzar ese negocio... y vamos a ver cómo nos va yendo con la construcción, vamos a ir metiéndole de a poquito*”. Luego se trajo a otro weón que era gerente de otra empresa, pero del área de construcción y el tipo lo hizo comprar una cantidad de materiales de construcción horroroso. Finamente no se vendieron todos. Un margen super pequeño, casi lo quiebra. El lo tuvo que sacar, tuvo que contratar a un analista financiero super top. Y el tipo le dijo tienes que botar a tantas personas, tienes que hacer esto y tienes que vender al menos esto. El estaba mal, de hecho él me llamó varias veces y yo fui, fui un sábado a ayudarle a ver las planillas, a ver el margen, a ver el stock que tenía y ahí bueno, más o menos salió un poquito del problema. Espero yo, no sé, no he hablado tanto con él, además que me ha dado paja preguntarle ¿sabes? Cuando la gente está mal, está contando sus cuestiones. Pero el le faltó, el me dijo “*¿sabes qué? Después de que tú trabajaste conmigo, a mi me dieron ganas de estudiar*”.

F: ¿Estudiar qué cosa?

E2: “*Estudiar. Porque a mí me gustaría poder liderar mi negocio como lo hiciste tú*” y yo quede como [expresión de asombro] y me dice “*ojalá este negocio que yo tengo lo pudiera liderar como lo lideraste tu*”. Porque yo le decía: “*no, viejo hay que hacer esto*”, yo le decía todo lo que había que hacer, lo hacían y ganábamos plata, era así [hace sonido con los dedos], era así [sonido dedos], pura finanza, finanza y gestión.

F: [Interrumpe] O sea, tú dices que, quizás ya yo puedo tener a alguien que sea seco en finanzas y en gestión pero que quizás no tenga tan... el éxito que tú tuviste.

E2: Hay un tema de personalidad también ahí... y hay un tema de fuerza, yo creo que hace falta más confianza, o sea, cuando tú dices, “tengo que sacar a este tipo el día 5” y quieres que te den la confianza para hacerlo y la disponibilidad para echarle bola en caso de que tu decisión no salga bien. O sea también hay que ponerse los pantalones, puede que eso sea parte de... si, tu dices finanza, gestión, ¿se logra? Si.. Probablemente se logra algo, pero probablemente no se logra equipo, probablemente no terminas de tener la confianza del que está tomando la decisión, sino que siempre estás asustado.

Cuando yo estaba ahí, este weón vivió en su casa, no iba, no iba al local, entonces yo que había ido más ahí, él estaba tranquilo. Era interesante la relación. Y después cuando me fui para Ball, yo no me esperaba tanto venezolano...

F: Es que no había tanto al comienzo... estaba José, estabas tú...

E2: Estaba José...estaba Jhonny [Coordinador Comercial Ball] Pero bueno, él era comercial y al principio José no me ayudó un carajo [Risitas]. Porque tú dirías *-bueno por lo menos tenías a José ¿no?* - Ese era super duro, super duro. Y para mí era super bueno también saber los feedback que él tenía de lo malo para yo ir detrás gestionando sobre eso. En ese momento crucial el principal apoyo era Marcelo Moreira, ni siquiera Luiz... De hecho Luiz no estaba de acuerdo con que me contrataran a mí. Luiz decía que él quería un ingeniero mecánico, que lo que necesitaba era un ingeniero mecánico. Y ahora yo creo que él piensa diferente.

F: Y tú estabas en otra área y en otro edificio y antiguamente, yo creo que hasta el día de hoy, no estaba la rivalidad entre administración y finanzas y entre producción... Y tú llegaste al lado "enemigo".

E2: Lo más inteligente, es cuando nosotros, cuando yo me muevo para la otra área. Eso es lo más inteligente. Con un gran apoyo de Marcelo y de Fauze. Por que si yo no hubiese logrado eso, yo me hubiese tenido que ir de la empresa. Sin duda, chao. De hecho, yo le dije a Marcelo, yo no puedo trabajar así.

F: ¿Así como?

E2: Con Delia encima, era muy jodido. Además que ella estaba ahí arriba y ella decía "Francisco!" y yo estaba atrás, y yo volteaba y decía "¿Quién es esta?". Yo jamás en mi vida yo había trabajado con mi jefe en altura física. Por encima de mí. Jamás. Allí todo es diferente, allí no hay oficinas, todo está abierto. Entonces yo decía, no, así no se puede trabajar. Yo creo que sí ayudó mucho esa presión que yo le hice a Marcelo. para que Marcelo hablara con Fauze [Gerente Regional Ball] y Fauze le exigió a Delia que me dejara ir a producción.

F: Igual fuerte tener que pedirle a alguien -"déjalo ir"- es como...

E2: Mira. Cuando yo me voy, Delia me llama a reunión y me dice: "lo lograste". Imagínate tú la relación tan jodida. Es un factor fundamental del desafío de Ball para mí ...--"lo lograste, te puedes ir a producción... pero a la primera que yo vea un problema en la gestión que tú estás haciendo, te regresas" y yo le dije, - Delia, yo no soy el que estoy decidiendo irme a producción. Si te lo pidieron a ti y yo me tengo que ir, me voy. Pero yo no soy el que estoy decidiendo. Ustedes pónganse de acuerdo que son los gerentes y yo me muevo cuando ustedes digan. Listo. Al final, yo creo que nunca hemos tenido una relación fluida, de ellos.

F: Pero ¿Qué crees tú que es esa hostilidad, esa dificultad que hay en la relación entre tú y Delia?

E2: Bueno, yo creo que la hostilidad viene porque yo desde el día uno, no hice nada de lo que ella quería que hiciera. Ese es el problema. El muchacho que estaba antes, que yo no conozco ni nada pero, el muchacho que estaba antes, no hacía lo que tenía que hacer, no hacía la gestión de liderazgo, la gestión de negociación él hacía nada más lo que le pedía Delia. Ella pedía que imprimiera los mails y los metiera en una carpeta y lo hacía. Entonces, cuando tú llegas a eso, por eso fue menos mal, que yo en la entrevista estaba claro y yo desde el día 1 empecé con el choque ¡pa! ¡pa! ¡pa!... yo me imagino que Delia, desde el día uno, decía *"qué error cometí contratando a este carajo"*. Me imagino, lo que hice yo, lo primero que identifiqué qué, coño, ¿dónde está el trabajo? En producción. Me dedico a producción, producción, producción. Entonces ella odia que tenga una buena relación con Luis. Odia eso. Y me lo restriega en la cara cada vez que puede. Y yo le decía, "¿qué quieres que haga?". Una vez me pidió que ni siquiera, que no almorzara con él. Yo le dije, *"Delia, yo no voy a definir con quién voy a almorzar o no a partir de una directriz que tú me des" "si tú me tienes que dar la directriz, por una cuestión de trabajo que tiene, que hay que hacerlo"* - Eso no se puede, eso está mal.

F: Oye ¿y tú crees que ese, como esta capacidad de transparentarte con las jefaturas es algo tuyo? ¿es algo de ustedes como extranjeros? ¿o es en verdad es algo como que en verdad los chilenos son más asustados? ¿Cómo podrías definir eso?

E2: No sé, porque ¿sabes qué? En Venezuela igual yo trabajé en Venezuela en eso. La gente no es que todo el mundo como yo, que llega y le dice sus cuatro weonadas al jefe [Risas] Igual es complejo, pero sí se ve más que acá. Yo tengo múltiples casos que vi gente parándose al jefe: "jefe no estoy de acuerdo, yo creo y puedo hacerlo distinto". Sí se ve mucho más que acá, puede ser algo de idiosincrasia, si yo creo que sí. También puede ser algo de profesionalismo, de tenerte como más respeto a ti mismo en el sentido de hacer las cosas. O sea, si a ti te dicen camina con los ojos cerrados de aquí hacia allá, tú dices -¿pero por qué yo tengo que hacer eso? Sabes... ese desafío constante de, ¿por qué hay que hacer eso? ¿Por qué no se puede hacer diferente? Es una mirada muy normal allá en Venezuela ¿Por qué hay que hacerlo así? O por lo menos en Cargill. Es que yo no puedo hablar de Venezuela como Venezuela, yo puedo hablar de Cargill, como empresa. Pero ahí tengo una muestra grande que todos son puros venezolanos. No sé si se pueda generalizar, de verdad es súper complejo generalizar. Y decir que todos los venezolanos somos así ... ¡no! Porque es que si los venezolanos fueran todos así, no estaríamos con la cagá que tenemos ahorita ¿me entiendes?, o sea, yo creo que hay un grupo de venezolanos, preparados para una serie de cuestiones, de experiencias también de trabajo, bajo un estilo distinto, que hacen que la gente tome actitudes diferentes o afronte los problemas en forma distinta. Ponte tú, yo afronto el problema de Delia desde una mirada de: ¿cómo hago para minimizar el problema con ella, pero a la vez continuar haciendo el trabajo que tengo que hacer? ¿Cómo hago para que yo tenga las llegadas, para que ella no sea el factor fundamental para una decisión sobre mí? Porque el día que ella sea, yo me voy de Ball y también esa mirada de que si yo me voy de Ball, bueno me voy de Ball, o sea, no es que pueda vivir la vida todo asustado. Eso creo que también es un cambio importante. Debe venir muy asociado al mercado laboral o algo así, porque uno puede pasar la vida pensando que estás asustado porque te van a sacar. Yo creo que eso es clave. Yo creo que eso es una mirada muy segura de José, de David, de Johnny, de mí, de todo el mundo. Que uno trabaja para los [inaudible], no para "ay, que me voy, que no me voy, que no se que". No se puede trabajar así.

F: ¿Tu crees que esa mentalidad de no tener miedo de que te vas o de la vida no se acaba, te la dio la experiencia de emigrar o ...?

E2: Yo creo que sí.

F: ¿Tú qué crees que hay que detrás de eso? Uno no nace, uno no llega diciendo ¿Sabes qué? *Que me echen, total ... filo*, uno igual tiene esa sensación de arraigo.

E2: Para mí, si me hubieses sacado de Cargill hubiese sido una sensación muy horrorosa, horrorosa. Primero por la edad ¿no? Segundo por el compromiso y tercero por el hecho de que uno se siente bien mal. Pero después que tu dejas tu país, tu familia, tu trabajo estable, tu propia casa, tu propio carro, tus comodidades. Yo creo que es más fácil desprenderse de las cosas. Eso sí es cierto, yo creo que eso es definitivo. O sea uno pensaría si es extranjero puede que sea más abierto a que lo jodan en el mercado laboral. Yo pensaría que ya él está en el peor escenario, yo pienso al revés. Ya él está en el peor escenario y de ahí para adelante es puro beneficio ¿entiendes? O sea, es una mirada que también te puede dar la inmigración. Ya tu agarraste dos maletas, metiste 23 kg, te fuiste de tu país, ¿que más jodido que eso? ¿entiendes? Que tú llegas y de repente no conoces a nadie, de repente no tienes trabajo, de repente tienes que sacar unos papeles que más o menos conoces el proceso por lo que te metiste en internet, o sea es super complejo ...

F: ¿Qué te llevó a tomar la decisión de venirte?

E2: No, mira... A mi me pasó algo muy heavy en Venezuela. A mi me extorsionaron unos policías. Me quitaron el carro, me quitaron toda la plata que tenía en la cuenta.

F: Todo esto un día ¿un día equis?

E2: Eso fue un jueves, un jueves de tortura horrorosa. De hecho sucedió desde un miércoles... pero para mí fue un jueves porque yo no dormí nada esa noche. Pensando ¿qué voy a hacer y tal? Al final llegamos a un nivel de estrés tan fuerte, por que era la misma policía y tenían toda la información. Era horrible, horrible, horrible, horrible. Yo creo que la experiencia más horrible que yo he tenido ha sido esa. En mi vida. Entonces, no cedimos totalmente a la extorsión pero sí cedimos al carro, cedimos a una buena cantidad de plata. Y yo conocí al tipo, andaba con dos otros tipos. El tipo con su corbata espectacular y todo. O sea, yo me quedé loco en la situación que estaba po, yo traté de seguir adelante, de hecho estaba pensando en comprarme otro carro y obviamente sacar toda la plata de esa cuenta...

F: Trataste de dar vuelta la página

E2: Claro, de dar vuelta la página. Pero a mí me sacó totalmente de mi casilla, de mi lógica de Venezuela, fue cuando yo estaba mirando la televisión en el trabajo un día y había pasado algo muy fuerte, que estaban dando unas declaraciones el tipo de la policía, que era el director de no sé qué verga, y cuando estoy mirando la televisión era el mismo tipo al que le había entregado el carro... y yo hice como que.. Shock. Porque yo dije o sea, ¿cuál es la seguridad que uno tiene en este país? Si ese es el tipo que supuestamente tiene que defenderme.

F: Y estaba dando un discurso en la tele y ... que él fue el que ...

E2: Terrible, terrible... Y yo, yo necesito salir de acá. Entonces yo en ese momento tenía un jefe que era un gran amigo mío que se llama Gustavo Tobar y el empezó coño men, de verdad si te quieres ir, dale y tal, y yo bueno ... Y ahí empezamos a hablar mucho él y yo sobre esa posibilidad. Yo creo que eso también fue fundamental, el hecho de tener con quien conversar sobre eso.

F: ¿ahí tú estabas casado?

E2: no estaba casado. Y ahí se abrió la oportunidad de pensar bueno, si me voy a ir, ¿cómo me voy a ir? ¿me voy a ir solo o me voy a ir con mi polola? como se dice aquí. Y yo pensé, ¿me voy de novio o me voy casado' y ahí fue cuando dije, o sea, si me voy a ir me voy casado .. de hecho yo decidí emigrar como en julio del 2014 y terminé migrando en julio del 2015.

F: ¿Un año después? O sea, viste la noticia, lo empezaste a conversar, empezaste a ver esto de casado o no ... ¿un año? ¿hasta tomar la decisión?

E2: No, hasta irme, hasta cuando montarme en el avión. Yo tomé la decisión ese día, en julio de 2014.

F: Pero lo preparaste un año.

E2: Un año. No dije, realmente no dije "en un año me voy" - pero sí dije "realmente me voy". Y empecé a trabajar para eso. Entonces, compré mi anillo, se lo entregue a mi esposa, hice un, una buena entrega, no hice nada transaccional. Para nada, de hecho ella ni sabía. Bueno, nos casamos en marzo. Me comprometí en diciembre y nos casamos en marzo, fue super rápido. Hicimos una boda espectacular, nos fuimos de luna de miel a San Francisco y después nos fuimos a Las Vegas y en Las Vegas dos días antes de regresarnos a Venezuela, yo le dije "*Bella, nosotros nos vamos a ir del país*".

F: No le habías dicho nada...

E2: No, yo le había dicho anda a ella. Yo me casé y todo y yo no le había dicho nada a ella. Siempre estaba esa conversación de "Oye, que mal está venezuela". O sea, siempre había situaciones para conversar, "*Mira lo que pasó, que horrible*" ... La gente estaba ya considerando ya la posibilidad de irse, pero no era así como ahora, era una consideración, así como tú consideras comprarte un apartamento o cambiar de carro, una cuestión así y de repente dos días antes de regresarnos a Venezuela yo le digo – "*ahorita regresamos, yo voy a renunciar, y nos vamos*" y se quedó inmóvil y me dijo: "dale". Ella estaba súper de acuerdo, tal cual, yo agarré, llegué, renuncié, yo quería renunciar lo más pronto posible por el tema del tipo de cambio que subía mucho, y mientras más me tardaba en recibir la plata, peor ... y efectivamente me afectó muchísimo, yo tenía que recibir como 15.000 dólares y terminé recibiendo como 10.000 dólares nada más, porque al final el tipo de cambio subía y yo llegué, duré dos

meses, porque yo renuncié llegando, yo llegué en abril, me acuerdo que mi jefe estaba viajando por temas de trabajo, regresó y renuncié. Pero ahí perdí plata. Y después me tardé dos semanas en que me dieran el cheque, y ahí fue que me afectó más... y duré desde mayo hasta julio sin trabajar. Allá en Venezuela. Y fue muy cómico, porque nosotros justamente habríamos arreglado tan bonita la casa y la gente iba a visitarnos, entre ver la casa y pensar que nos íbamos. Y fue dos meses de despedida, fue terrible.

F: Pero despedida dolorosa, o sea ¿te daba pena que ..?

E2: Noooo, qué despedida, en que nos tomamos como mil cervezas, como nos íbamos en un mes más ... entonces no era tan doloroso y hubo un momento que yo ya no quería tener más gente en la casa yo quería descansar, yo decía "no... esto es demasiado no puedo tanto y tanto". Bueno, llegó ese 16 de julio fue, nos montamos en el avión y nos vinimos. ¿Por qué nos vinimos a Chile? porque mi esposa no habla inglés, entonces eso era una complejidad para ella ponerla a trabajar, entonces dijimos ok, Latinoamérica o España. Después empezamos a ver los requisitos migratorios de todos los países y de verdad que Argentina es sencillo, Perú era sencillo, Chile era sencillo, España era muy complicado, casi imposible. Entonces dijimos ah ok, ¿de estos países de Latinoamérica en cual nos sentimos más cómodos? En esos momentos Argentina tenía a Kirchner, ni a patadas me iba pa Kirchner, o sea Venezuela como salir de Chávez pa meterte con la Kichner. Entonces al final dijimos .. ¿Cuál es el país más estable? Chile. ¿Qué vamos a hacer? Ya conocíamos Chile, nosotros habíamos venido el 2012, fuimos a la Isla de Pascua y todo . Entonces, ahora si que bueno, conoces Chile, mi tía vive acá y luego mi tía me dice "si quieres cuando llegues te quedas acá esas dos semanas..."

F: Ahhh, pero ya tenías aquí...

E2: Sí, mi tía vive acá. Entonces, yo dije: "Mira..." y entonces mi tía me dijo "*Vente de verdad! si quieres hasta que te salgan los papeles*"

F: ¿Ella te ayudó en el proceso?

E2: O sea, yo le pagaba igual como 300 luca una cuestión así mensual. Pero el hecho de llegar a un sitio donde quedarte, con todos los acomodados, o sea era una casa allá en Chicureo espectacular con piscina. O sea, esos cuatro meses me fui a la piscina. Era espectacular.

F: ¿Tú crees que eso te influyó también en una buena adaptación acá?

E2: Por supuesto, no, de hecho, no fue ni tan buena adaptación al final porque nunca me adapté [Risas] o sea, yo nunca me adapté al centro ni nada de eso. Yo me sentía súper, porque en verdad que el tiempo que pasamos en esa casa fueron vacaciones, fueron vacaciones esperando los papeles. No fue adaptación. Después de ahí nosotros dijimos "*No, tenemos que irnos*". Entonces nos dieron los papeles el 18 de noviembre, el RUT, y el 2 de enero ya teníamos, ya estábamos moviendo las cosas para un apartamento. Y nos fuimos para estación central y fue horrible.

F: Es que salir de Chicureo a...

E2: No. Fue horrible. Pero no era tanto por el apartamento. Era nuevo, tenía dos habitaciones, walking closet, era súper bonito. Gimnasio, piscina, de esos edificios gigantes. Pero el problema era, que teníamos al frente un hospital, abajo la gente se metía cocaína, al lado no sé qué... y yo decía esto no es un ambiente, esto es terrible. Entonces firmamos un contrato por 13 meses y terminé viviendo fue 9 meses y tuve que pagarle la diferencia al tipo, ahí fue horrible. Al final lo que negocié con él fue que de los cuatro meses, nada más le pague 2 meses, y le entregue el departamento de una vez y ahí el tipo ganó plata. Entonces, por lo menos no perdí tanto. Entonces ahí vinimos para acá y le dije a mi esposa: "*si nos ponemos a ver el hecho de que tu trabajes cerca de casa eso implica ya un ahorro y para ti una calidad de vida, entonces, vamos a vivir para allá...*" entonces, nos vinimos a vivir para acá (aludiendo a Ciudad Empresarial). Para mi me queda cerca. Ahora, la decisión de Chile fue la mejor decisión. Yo, si me preguntaran otra vez donde me fuera, me viniera a Santiago. Me encanta, es una ciudad espectacular.

F: ¿Qué crees que fue como lo más difícil de llegar acá? ¿Qué es lo que más te costó?

E2: Lo que más me costó fue... lo más me costó fue la gente.

F: ¿En qué sentido?

E2: Que yo llegué sin conocer, sin pensar que algunas personas podían ser como tan doble cara. Eso me afectó muchísimo. Y al principio yo me sentía super mal porque, tú llegas como muy, pensando que todo el mundo es igual que tu, como que oye no, si llegamos a un nivel de confianza de ahí pa adelante es solamente confianza, y después me di cuenta que no era así... sino que la gente de repente podía salir con una cosa, que parecían, parecían cosas raras. No quiero decir que la gente en general tenga esas condiciones. Pero a mi, particularmente me paso, que las primeras tres personas que pude agarrar un poquito más de confianza inmediatamente ¡pa! Tomaban actitudes super extrañas y no me, o sea, "no puedo creer esto", verdad, me generó una coraza super interesante ahí y muy fuerte. A mi esposa también le pasó. A mi esposa le pasó a un nivel horroroso que se hizo amiga de una tipa y a mi me había pasado, yo le dije a ella, "tus amigas se quedaron en Venezuela y ya... no necesitas acá amigos" Vamos acá a trabajar, a echarle bola, vamos a trabajar por el bebé y nosotros incluso emigramos pensando, ok. Vamos a tener un bebe pero no en Venezuela. Y de repente cuando a ella le pasa lo exactamente lo mismo que a mí, que a la tipa le salió con una patada, le dijo que la tenía chata con esa barriga que no se qué, y se supone que eran amigas así, ella se sintió súper decepcionada también, super decepcionada, y yo le dije: "yo te lo había dicho pero na..." Entonces, el hecho de que tú mismo condiciones tus relaciones interpersonales a una situación tan desconocida como que tu no sabes como vas a reaccionar, genera un impacto muy fuerte en cómo tu te vas a interrelacionar con la sociedad en general. De hecho para mí fue super complejo incluso, verte a ti como una persona de confianza, o ver a... para mi a veces todavía tomo algunas medidas de, de resguardo para que no me siga, no me vuelva a pasar algo así porque es incómodo también. Que uno deposita confianza en una persona y de repente sacas control... no es que empiezas a notar, es que te sale con una cuestión así de frente impresionante, entonces tú dices ¿QUÉ es esto? Entonces yo dije, *"mira, no podemos vivir la vida pensando que no podemos confiar en nadie, porque, primero vivimos acá, segundo, el hijo nuestro es chileno, o sea, nosotros tenemos que darle confianza de que el puede confiar en la gente"* Que pueda sentirse cómodo pensando en que la gente le va a salir con una patada o de repente... Porque son reacciones muy fuertes, no es que, no estamos hablando de que, ah de repente me dejó de hablar, no, de repente me cobra en vivo y pa joderte. Así, cosas que tu dices, aquí hay mala intención ¿entiendes? Y eso para nosotros es súper chocante, porque si nosotros estamos hablando de un debate, en un debate, dándole duro al problema, no a la gente. Pero cuando nosotros estamos hablando de que tú tienes todas las intenciones o toda la forma de que me vas a joder, pero yo sé que puede ser así, para mi es mejor, que pesar que puedo depositar la confianza en una persona ¿me entiendes? Entonces, yo creo que eso fue un proceso de meses adaptación ahí fuerte, fuerte para llegar a no generar tantas barreras de entrada para la gente. Si no que tú digas -yo puedo confiar en la gente-, de hecho yo confío ahorita en muchas personas. Yo me siento confiado en trabajar con, por lo menos con Ester, con Claudio, que llegó... no sé si tú lo conociste

F: sí, Claudio, ¿Claudio Díaz?, si.

E2: No sé, muchas personas. De hecho, yo hice un reconocimiento a todos lo que estaban ahí. Les dije a todos en una reunión de gestores. Y yo les dije exactamente lo que te dije ahora, *"yo hace unos meses atrás no hubiese dicho, lo que estoy a punto de decir ahora, pero yo ahora los miro a cada uno de ustedes, y yo sé que yo puedo confiar en ustedes y yo sé que ustedes saben que pueden confiar en mí"* y yo se los dije a todos y se quedaron así sorprendidos. Yo les digo la verdad, yo no hubiese podido decir de ninguna manera lo que estoy diciendo ahora hace meses atrás... Porque también vienen del equipo que ha formado Luiz, por un lado y el equipo que hemos formado nosotros, como equipo ¿entiendes? Entonces eso como nuestra interacción diaria es en el trabajo. Eso hace que de repente tu vayas quitando esa barrera de entrada.

F: Igual entonces es importante la conformación del equipo. El cual tu tienes. Si...

E2: Es clave.

F: El equipo que ahora tiene ball, que tiene Luiz, hubo un proceso pero rotatorio, o sea si la persona no servía, pucha, yo que estuve encargada de varios de esos procesos, la persona se iba a los dos meses, tres meses ... ¿Cómo lo sacamos? ¿cómo contratamos al otro? Eh... y no iba tanto por el conocimiento técnico, al final era como, por las personas. Es como el estilo de conversación, el estilo de liderazgo, son como factores distintos en..

E2: Mira, a mi pasó muchísimo con Fabián [Antiguo Supervisor de Mantenición]. Era todo una decepción. Y para mí fue un proceso el hecho de que Fabián fue un proceso de aprendizaje para mí, gigante, gigante.

F: El era la definición de doble cara.

E2: Sí. Entonces, yo no estaba acostumbrado a eso. Para mí eso era una condición inmediata para mí de despido, de todo, de sacarlo, de borrarlo de mi mapa, pero después yo empecé a decir ¿será que esto es una condición de acá? ¿me entiendes? Y eso me preocupaba muchísimo.

F: ¿Cómo? De acá de Chile, de la ... ¿Que es normal contratar gente así? ¿algo así?

E2: No, como que de repente la gente, en aras de defenderse, puede tratar de afectar a ti. Incluso cuando no tienen razón. Eso molesta, o sea, para mí es lo más importante es, mira, si nosotros nos equivocamos, yo creo que eso es una vaina que tiene el venezolano en general, si ese webón tiene que aceptar su peo, acepta su peo, yo la cagué. Eso sí lo hacemos nosotros, pero abiertamente. “Yo la cagué” y pa’delante. O me saca o que se yo y nadie más tiene responsabilidad que tú. Eso es así. Ahora me han pasado tantas que yo decía, o sea... Una vez el webón pidió una verga que yo dije “ok, es urgente, vamos a darle, vamos a hacerlo” y se dio cuenta que eso que había pedido urgente no era y agarró e hizo esta solicitud calladito de otra cosa, y después me dijo “ah, es que no era eso, era eso” y yo digo “¿y por qué no me dijiste?” claro porque no quería darse la vuelta de que la había cagado él.

F: No quería aceptarlo.

E2: Y yo le digo -“¿pero tu no te das cuenta que esto que tú estás haciendo, está haciendo que yo enfoque todos mis esfuerzos en algo que no va a resolver el problema y la línea está detenida?” o sea para mí es violencia, yo le decía, yo lo miraba y le decía ¿qué es esto? ¿me estás jodiendo? O sea, yo no podía trabajar así. No, no, era muy difícil, muy difícil. Entonces eso, ahora ya lo tengo bastante... y creo que tengo más ojo. Yo creo que antes no tenía tanto ojo porque, por eso digo, hasta de ingenuo, porque era un ojo que uno tenía que desarrollar, uno desarrollaba ojo para talentos, para cosas así, pero no para que una persona de repente salga con una locura de estas. Yo creo que ahora tengo más ojo, y más manejo. Yo creo que la gente puede cambiar también y con algo de ganas de hacer las cosas bien, lo hace, o sea, ahí yo me quedé más tranquilo y dije ¿sabes qué? Porque, en algún punto si tu dejas que eso se haga parte de tu personalidad, uno pudiera resultar siendo xenofóbico con la cultura con la que tu estas viviendo y eso es lo peor que te puedes hacer, porque, primero, que nosotros somos, o sea no somos chilenos, estamos habitando un país en el que nosotros no hemos nacido. Por más que sea hay que respetar y tú no puedes vivir la vida, sintiéndote incómodo. Por eso te digo, para mí eso fue lo más crítico. Que la gente habla que no llueve, que el calor, que el frío, que la nieve, que... Mira, hay gente que vive peor, hay gente que vive en Canadá, Canadá es horrible.

F: [Risas] Te fuiste al otro extremo, así [sonido]

E2: [Risas] No, o sea, eso no es tema. El tema del clima, el tema de los precios. Mira, si tu decidiste vivir acá y pagar 2 dólares la gasolina ¿ese es tu problema? O sea ... no puedes pasar la vida .. jay aquí es muy caro! No..

F: Es como que lo aceptas no más... si tu decidiste...

E2: Si tu decidiste. Pero hay cosas que no decidiste porque no conocías, entonces ahí es donde, ahí es donde desemboca más el problema. Pero en general, es eso. En el proceso de adaptación, eso es lo más jodido. Las relaciones interpersonales, de culturas diferentes, sin duda diferentes, sobre todo desde

el punto de vista laboral. No es más, es más directo... yo creo que eso es el choque más directo que hemos generado nosotros en ball. Nosotros somos más directos, más claros, por más confianza que nos tengamos, nos decimos cosas igual, o por menos confianza no tengamos nos decimos las cosas igual...Cada quien tiene su estilo, José ... cada uno tiene su estilo muy distinto al mío, muy distinto al de Chacón. Pero al final los tres estamos de acuerdo en la misma cosa que, decir las cosas, seguir adelante. Por eso que trabajamos muy bien los tres juntos. Y ahorita ya tenemos al Bourne, que ayuda mucho, David Molina está súper enfocado. Todos están así como que si se dicen las cosas positivamente, los supervisores de producción impresionantes. Realmente impresionante, tu notas la diferencia. A mí me encanta el cambio que hemos hecho, yo creo que lo que más me gusta de ball, no es ball, no es la corporación, lo que más me gusta de ball es lo que hemos hecho, lo que hemos podido hacer.

F: Y lo que tu has sido parte de también.

E2: Claro, que yo me siento parte de ese cambio, que yo me siento parte. De hecho yo le digo a Luiz, "Luiz!"... ahorita tenemos un plan de no ser metiches, para que gente haga lo que tiene que hacer. Yo le dije Luiz yo estoy completamente de acuerdo, el problema es que lo que hemos logrado hasta ahora ha sido por metiche [risas], porque si uno no se mete todo, al final no termina pasando nada. Entonces, pero ahorita tenemos una actitud de más de...

F: [interrumpe] ¿que funcione solo?

E2: De... Si alguien sabe que tiene que hacer su trabajo que lo haga. Por que por ejemplo, después de que te fuiste tú, yo no me puedo encargar yo de hacer lo que tú hacías por ejemplo. Ahí ya es un problema de fondo. Entonces ahí ya.... Eso, no se si tienes más dudas.

F: ¿Qué va a ser de Francisco en el Futuro? ¿Qué planes tienes tú? ¿qué piensas tú?

E2: No sé, de verdad creo que desde el punto de vista laboral, me preocupó porque yo creo que estoy cerrando un ciclo importante.

F: ¿por qué?

E2: Porque cada vez más estamos terminando de dejar esta planta en un estándar interesante desde el punto de vista de las contrataciones, de las negociaciones, de los precios que tenía antes, de los precios que tiene ahora, del equipo. Y va a llegar un momento que el desafío va a tener que ser mucho mayor.

F: Pero ¿tú te imaginas todavía en ball? ¿o te imaginas en otro lugar?

E2: Yo creo que para estar en ball, yo creo que durante el 2019 yo voy a estar con bastantes desafíos por delante. Ya para el 2020 es preocupante, de hecho yo se lo planteé a Delia, yo se lo dije ya, yo se lo dije, le dije -"Delia a mí no me preocupa tanto el 2019, me preocupa el 2020" el 2020 yo voy a tener que ver qué hago... ¡así de claro hablamos nosotros!

F: Para crecer me imagino.

E2: Sí, y el problema es que uno está buscando crecer, uno no está buscando estancarse, sino de crecer, yo creo que es de las características muy fuertes, de hecho lo estaba hablando el otro día con un taxista que era venezolano y estábamos hablando de eso, que al venezolano le gustan las cosas buenas, que el venezolano le gusta tener un estilo de vida bien, bien interesante.

F: ¿Qué es bien interesante? ¿cómo lo escribirías tú?

E2: Un estilo de vida interesante es que le gusta salir a restaurant, le gusta salir de noche. Si tiene un hijo, quiere que estudie en un colegio privado. O sea, así es mucho la cultura venezolana. Hasta un poquito muy derrochadora. Le gusta viajar mucho. O sea, yo cuando .. yo tengo 29 años, llegué a Chile el 2015, tenía 26 años y cuando yo llegué a Chile ya yo había viajado cuatro veces a Europa , a EEUU, a la isla de Pascua, a sudamérica, a Brasil.. ¿me entiendes? Entonces a uno le gusta mucho viajar pero también hay que tener para hacerlo ¿no? Entonces yo le decía -oye un problema... eso es positivo,

desde el punto de vista de que el proceso de superación, pero a la vez es negativo para las personas que no tienen la capacidad para llegar a ese nivel de superación pero igual tienen esa ambición muy arraigada en su idiosincrasia, y terminan haciendo lo pasó en Venezuela, que es gente que están robando ¿me entiendes? Entonces, tiene aspectos positivos y negativo, positivo es si lo miras todo desde el punto de vista de que la persona trabajó, logró, ahorró y viajó, o logró todo lo que tenía que hacer, pero esa persona igual lo quiere lograr y no está haciendo las bases para lograr eso, pero igual lo quiere hacer y lo puede hacer robando, lo puede hacer en corrupción, en lo que sea. Yo creo que más que un ámbito de superación es la ambición propia del venezolano. El venezolano es ambicioso. Es ambicioso en la característica de crecimiento de su estilo de vida. Yo estoy aquí ahora, en ciudad empresarial, me siento cómodo. Me puse a trabajar al lado pero yo quisiera vivir en una mejor zona, en una casa más grande. Y después quiero que tenga piscina, y es así, es así, es así ... Fran, no es mentira... El venezolano que vive en el centro, cuando consigue mejor trabajo se quiere mover de centro y dar el salto. No importa, se quiere mudar, para providencia, que es al lado pero es mejor. Esa ambición, ese crecimiento, esa es una característica super fuerte, yo creo que desde el punto de vista laboral es positivo, porque a la gente no se queda estancada. De hecho el nivel de rotación entre los cargos en Venezuela es muy alto...

F: ¿Ya? Ah, porque por esa ambición que van compitiendo por las...

E2: Noo... Y molesta. Si tu sabes que eres bueno y tu jefe toma una posición mejor y la posición de tu jefe no la tomas tú... te puedes ir, te puedes ir de esa empresa ¿me entiendes? A ese nivel es, es no, yo quiero seguir creciendo acá, no es que yo quiero esta plática para vivir y ya. No, yo estoy ahora en esta circ...

F: O sea en verdad es una estabilidad en dos sentidos, una estabilidad aquí en Chile como para poder seguir avanzando al final...

E2: Sí, sí, es así y no es nada más seguir avanzando en plata, es seguir avanzando en la posición que tienes, en el nivel de conocimiento que estas adquiriendo en tu posición actual versus la posición futura. Por ejemplo, a mi cuando me tocó ir a Denver en mayo, que yo dije *-verga, que tremenda oportunidad para mí, para como profesional-*, o sea, no más allá de para decirlo, es la experiencia, era gratificante, era genial, yo lo hacía gratis, ¿me entiendes? Porque no es nada más la ambición del dinero, es la ambición del conocimiento, la ambición de la experiencia, no de la ambición desde un punto de vista tan negativo, sino, la ambición desde un punto de vista de crecimiento en todos los aspectos. Y yo me fui, llegué un lunes después de toda la noche en el avión, me fui con las maletas directo a la oficina. Y llegué como un equipo SWAT. Llegué, hablé con el que tenía que hablar, le dije qué estamos haciendo, y bicho, "no tranquilo.." y yo *"no, muéstrame las planillas"*. Y el cómo *"pero tranquilo, no, que tu me ayudas con esto"* Y no, *"primero yo quiero entender qué vamos a hacer porque no me has mandado nada y necesito entender"*, empezamos a verificar la planilla y yo mismo agarré, entendí más o menos la planilla y empecé a hacer un 80-20 de todos los proveedor, de cuáles son las mayores rutas portuarias de transporte.. empecé a hacer todo mi análisis y yo... lo hago todos los días... identifiqué tres proveedores con los cuales podía negociar y ahorrar 300.000 dólares en 5 minutos... agarre mi celular, le pedí el número al tipo, llame a los proveedores... 300.000 de ahorro en 5 minutos, de ahorro ... así ... aplique todas mis estrategias de negociación... *-pásame la cotización-* me la pasaron, se la mandé. El día lunes ya había ahorrado 300.000 dólares. Al final de las dos semanas que yo estuve allá, la negociación terminó en 3.6 millones de dólares en ahorro y me vine... Los tipos estaban alucinando, alucinando, los tipos decían *"tu eres la única persona que ha llegado acá y nosotros no hemos tenido que explicar nada"*. Y no quiere que yo no haya aprendido con eso, aprendí muchísimo, lo que pasa es que ya yo tengo un background, yo no aprendo porque me expliquen, yo aprendo por la experiencia en sí misma, entonces eso, es una ambición, yo tenía la ambición de llegar el día 1 a ahorrar 300.000 dólares en 5 minutos. ¿entiendes ese nivel de ambición?

F: tu fuiste con esa mentalidad...

E2: Yo fui, yo no dormía en el avión pensando en la estrategia de negociación que yo quería hacer. Yo decía, yo tengo que lograr todo el ahorro posible que [inaudible]. Yo nunca había estado en un VIP nacional de transporte de EEUU, una licitación de transporte de EEUU ... ¡jamás!... yo siempre había licitado, en Venezuela y ahora en Chile, pero ahora me están diciendo *-vete para allá para que negocies*

allá- no lo voy a pensar ¿entiendes? Y yo no hice nada más que enfocarme en esas negociaciones. Llego al hotel, dormía, dormía, dormía, iba pa allá y trabajaba, trabajaba, trabajaba... Esa ambición de llegar a lo máximo y aquí en Chile lo mismo. Delia me dijo, *-Francisco, ¿qué vas a hacer?*- eso fue en el medio año *-¿qué vas a hacer en el 2018? ¿Para llegar a lo que hiciste en el 2017? Si ya negociaste todo-* y yo digo "tienes razón Delia, porque si tengo que negociar lo voy a negociar, y esa esa misma ambición la que te hace crecer, porque tú quemas las etapas rápido ¿me entiendes? Tu, tu dices ya yo... en el 2017 de verdad negocié más de la mitad de lo que podía negociar en la planta, entonces ¿qué necesito yo? Yo necesito más plantas. Entonces mi visión es para crecer dentro de ball, en algún momento yo tenga que llevar la regional Andina de Pacífico de ball... ok, es un desafío y así de una gano, tres, cuatro años de desafío.

F: ¿Y lo has conversado con Moreira? No... No sé quién que está ahora...

E2: No. Moreira no está, está Caneca. Yo lo conversé con Caneca y se lo dejé super claro, súper claro. Yo fui para Brasil y Caneca me dijo "vente para que conversemos" fui, conversamos, vimos unos proyectos ahí, y al final del día le dije a Caneca "*cuenta conmigo si necesitas algún apoyo en Paraguay, Andina, donde sea, a mi me interesa*". Listo, ahí yo se lo dije. Ahora si él no lo quiere hacer es un tema de él, pero yo se lo dejo super claro, en el momento en que me ofrezcan algo mejor, más desafiante, en que yo tenga más, obviamente mejor condiciones económica para mi familia, porque al final eso no es pa mí, eso es pal chamo. Yo siempre lo digo, o sea, no es que esté ambicioso con la plata- ¿tú crees que, yo voy a seguir viniendo pa mi causa? Al final no voy a estar buscando, pero probablemente él tenga mejor calidad de vida, eso es otra cosa, que ustedes son super familiares, a pesar de que José es una gran excepción. Los venezolanos somos super familiares...

F: Pero tu acá, tienes a tu tía, tienes a tu señora, tu hijo, ¿tienes otra familia o... tu familia esta allá?

E2: Tengo otro tío. Mi papá, mi mamá.

F: ¿Están acá? ¿tu papá también? Están todos..

E2: Mi hermana, mucha gente.

F: ¿Se vinieron después de tí?

E2: Mi papá y mi hermana sí. Mi hermana vivió conmigo seis meses, los peores seis meses de mi vida. De verdad llegamos a odiarnos en algún momento, pero ahora vive con su hija en un apartamento, le va bien, está trabajando, se está superando muchísimo, un ejemplo bueno para que tu sigas haciendo este análisis en mi hermana.

F: ¿Por qué?

E2: Porque ella boleteaba en la empresa donde está ahora. Boleteaba haciendo llamados, a cambio de cerrar negocios por llamada. La metieron fija, más allá de eso, la ascendieron al área de ventas y ahorita está súper bien, súper bien, ganando bien, trabajando duro, pero haciendo una empresa Ecofase que es gigante aquí a nivel mundial. Una empresa, creo que francesa. Le va super bien y me quedo loco, super orgulloso de mi hermana obvio. Pero lo loco que hay un aspecto de ella, de superación, pero más allá de superación es la ambición que viene muy arraigada. Si lo ves positivamente de una superación. Porque para mí una ambición por sí sola no significa una superación. Si tu eres ambicioso y empiezas a robar porque quieres tener más plata, eso no es superación, eso es lo peor. Entonces hay dos aspectos. Yo creo que el aspecto común es la ambición, hay gente que se va por la superación, hay gente que se va por el lado malo... por eso es que Venezuela está así, porque no tiene mucho sentido cuando tú dices *-ah, la superación y tal-* por qué están así de mal, qué .. ¿por qué Venezuela está así? ¿por qué la gente está así? ¿por qué la gente tomó esas decisiones? Por la ambición. Por la ambición pero mirándolo desde que querías todo fácil. Ahí fue donde cagaste. Y habían otros, que decían *-no, yo no quiero que me regales nada...*- y de verdad mucha gente piensa así. Yo soy así, yo no quiero que me regalen nada. Yo lo único que quiero es que me paguen por el trabajo que estoy haciendo, listo. Eso que me llegue un cajita de comida pa' mi casa, no... Terrible, terrible.. Ahora, que es un beneficio de la empresa en que

uno está por el trabajo que uno hace, es distinto, pero no me vas a mandar una cajita mensual pa la casa, no.. Yo me compro lo que me dé la gana...

F: Pero ¿detrás de eso, que...? por que me acuerdo de la entrevista con José también... ¿igual aunque te paguen por tu trabajo, igual hay un sentimiento detrás de que te gusta lo que haces, de que hay como un sentimiento de trasfondo?

E2: Mira, a mí me encanta lo que hago, me encanta. Para mí, negociar no es un trabajo. Para mí es un hobby. O sea, yo ahora acabo de salir de una reunión de negociación de 7 millones de dólares para la estación, y yo la gozo, puedo pasar todo el día, la tarde, la noche tratando de negociar, de ver la oportunidad, pero no de... porque mi estilo no es de negociar desde lo bélico, sino desde el acuerdo. Entonces, ahí es totalmente diferente. De hecho yo le digo a la gente, cuando te quieras comprar un carro avísame, yo te negocio el carro. Yo lo hago personalmente. Yo me voy a comprar un carro y siempre voy y negocio, siempre busco algo, siempre busco la manera de mejorar el precio. Entonces, sí, al final, todos trabajamos porque necesitamos sustento ¿no? Pero nada mejor cuando consigues hacer lo que te encanta hacer. Yo pienso en cambiar de rubro y de verdad me duele pensar eso, aunque a veces lo pienso porque hay cosas más interesantes también. Hay, ahora yo tengo un proyecto y prácticamente he tenido que hacer de Project manager y después pensé *-bueno y ¿qué tal si hago ahí de project manager? ¿cómo resultaría eso?* Porque de verdad es interesante, pero después digo, *verga pero es que el proceso de negociación...* Cuando tu consigues un ahorro de tantos millones dólares o cuando tu te das cuenta que efectivamente había una gran oportunidad, la desarrollas. Eso es para mí es valioso. Muy valioso, me encanta.

F: ¿Tú qué estudiaste?

E2: Economía. Entonces, yo soy muy matemático también, yo soy excesivamente matemático, yo estoy hablando contigo, estamos hablando de una cotización y estamos hablando del itemizado y vemos que es por dos, por tres, y yo estoy aquí sacando todas las cuentas y tú crees que yo estoy aquí "mira..." y de repente te digo, *-Ah, sí, entonces es tanto-* y la gente queda ahí qué *-¿pero cómo que ya sacaste la cuenta?*- yo hago matemático rápido. Yo creo que eso es un beneficio también pa' negociar, pero yo creo que sí, o sea sí, a mí me han presentado como posibilidad el hecho de que de migrara a finanzas y en verdad me da tanto dolor porque finanzas es demasiado, demasiado rutinario.

F: ¿Es como de Enrique?

E2: Sí, es demasiado rutinario, ahora, tu me dices que me voy a operaciones financieras a cerrar futuros, lo hago inmediatamente. Yo llegué a cerrar futuro, que son puras operaciones financieras de maíz, de trigo de soya, en Cargill y eso es lo máximo, porque estas todo el día viendo el stock market y vas viendo cómo va la tendencia, viendo las noticias, eso es otra cosa. Pero yo sé que aquí no va a ser así, va a ser... no me llama tanto la atención realmente. Lo más sabroso que hay para mí es una mesa de negociación, desde todos los puntos de vista. Yo me siento con los muchachos, ellos tiene un problema y de repente yo empiezo a ver que hay una oportunidad de hacer las cosas diferentes y yo ... y ahí hay una negociación y cuando se logra algo, cuando se genera valor ahí... ¡ah! Pa mí eso es lo máximo. Lo que siento con los muchachos es.. que siento con los mantenimiento, con los de Lean, con de los compras, empezamos a hacer un debate a ver ¿qué podemos hacer con un proyecto? Y empiezan ellos a discutir, empezamos a buscar una forma, y cuando sale valor de ahí, para mí es una negociación que salió positiva.

F: Exitosa

E2: Exitosa, o sea, lo logramos, sigamos adelante, plan de acción, listo. Por eso que, negociación es muchas cosas. Yo creo que el liderazgo implica mucha negociación. No podemos dejar de lado eso. Eso es uno de los puntos que yo más le digo a cheito, a José, porque José es más directivo.

F: Es directivo, sí..

E2: Entonces, en algún punto vale la pena escuchar y hacer que la gente se haga parte de cómo de estas negociaciones. Es interesante.

F: Tú ¿qué le dirías a las personas que van llegando acá al país? ¿cuál sería como el consejo de Francisco?

E2: De consejo a los que van llegando [Pausa]... ya lo he dado. Hay varios consejos... [Pausa] El primero, que es el más importante que es la familia, es que sean bien unidos en las cosas difíciles de la migración, porque no es fácil. La gente que le tocará salir muy temprano, llegar muy tarde, de un día para otro, después de estar un día parado en un trabajo. Ehhhh, no tener ni siquiera oportunidad de tener relaciones sexuales porque estás demasiado botado... la verdad es súper complejo... bueno a pesar que tienes los beneficios que tenías en Venezuela en la empresa que estabas allá, y los salarios lo que sea para poder viajar y todo eso. Sobre todo a la gente que ya que llegó a conocer eso, porque eso afecta mucho, entonces hay que tener mucha unidad y lo segundo que hay que tener mucha humildad. Que no necesariamente implica que vas a ser un pendejo que vas a dejar montar la pata encima, pero hay que tener humildad, humildad para... porque, esa humildad con la que uno llega es la que te permite escuchar, entender, adaptarte, porque sino nunca vas a tener la oportunidad de hacerte parte de la sociedad y lo digo por experiencia propia. Si tu haces una ¿Cómo se dice? Una carcasa alrededor de ti, nunca vas a tener la oportunidad de ver lo bueno que hay en la gente acá también y lo que se puede hacer, o sea... hay muchas oportunidades. Es un país relativamente pequeño de 18 millones de habitantes que, al final la inmigración le cae super bien. Porque empieza a ver otra perspectiva, y lo que hay que buscar es que esa perspectiva sea lo mejor de nosotros. Entonces, sin humildad no vamos a demostrar lo mejor de nosotros, vamos a ser... hasta algún punto un poco engraidos y no es la idea, la idea es que la gente diga, estamos... Como nosotros aprendimos hace unos años atrás de los españoles, los portugueses, los italianos, de los árabes, que había mucho árabe, que había mucho árabe allá.. puede que nosotros podamos enseñar algo acá y también aprender algo acá. Yo creo que es una unidad, humildad y adaptación, que tengan esa capacidad de adaptación, de verdad, el resto se va dando solo ¿sabes? El resto... los trabajos, las relaciones interpersonales, o... Si vienes soltero y te terminas casando o terminas pololeando el resto de tu vida como pasa acá. O lo que sea. O tienes un hijo, no tienes hijos o de repente te gusta viajar... Esas cosas se van dando a medida que van pasando los momentos.. Pero las bases de fondo, yo creo que para poder afrontar una migración, es eso, mucha unidad, mucha humildad, en verdad eso es clave. Para mí el hecho de estar con mi esposa es un pilar fundamental, pilar fundamental. Y yo creo que el hecho de que yo esté con ella también, para mí es clave incluso para el trabajo. Y yo siempre lo hago saber... Yo salgo del trabajo, y yo estoy pendiente de mi hijo y eso te da una tranquilidad impresionante. Saber que, bueno que tienes, que tienes tu familia, que están todos tranquilos, es un equilibrio ahí importante. Eso sería .. Unidad, humildad y adaptación. Y que Chile no es Venezuela, Chile no es Venezuela... Venezuela tiene un despilfarro, ha tenido un despilfarro impresionante de plata, que cayó sobre muchas personas y que tuvieron muchas oportunidades, y que ahora está quedando un grupito y en Chile hay que trabajar, hay que pagar, hay que... es complejo, o sea tú tienes un carro en Venezuela y nada más te preocupas de que te compraste el carro, no de mantenerlo, porque el carro... la gasolina es gratis.. me entiendes, o sea .. no es Venezuela... o sea, tu compras un carro acá, y tienes que sabes que son ciento y tantas lucas...

F: El costo es mayor entonces..

E2: Sí, el costo de la vida es mucho mayor, muchos mayor. Allá hay muchas cosas subvencionadas de toda la vida, no de Chávez, de toda la vida, de Carlos Andrés, un presidente que estaba antes ... ¡uf!.. subvencionaba la energía, todo y no había problema porque había tanta plata que eso andaba solo... La gente.. el gobierno lo pagaba y listo.

F: ¿Tú qué crees que en tu vida, no sé si habrá sido el Francisco chiquitito, eh.. no sé si tienes alguna creencia religiosa o la forma en que te educaron, o el colegio en que asististe, o en tu familia o alguna experiencia, como que te haya ayudado a conformarte en el hombre que eres ahora?

E2: Sí, muchas experiencias. Muchas experiencias. Mi hermana se fue a Londres cuando yo tenía 15 años, eso fue una experiencia súper importante para mí porque me dio una perspectiva mucho más amplia del mundo, de entrada. Yo siempre pensé que iba a vivir en Londres u otro país y eso también es

bueno. El hecho de que mis padres se separaron no tuvo mucho impacto porque yo estaba muy joven y no viví eso pero el hecho familiar, yo tengo una tía que, la tía que vive aquí en Chile, que me ayudó a tomar muchas decisiones también, y había veces en que yo no estaba muy de acuerdo con ella pero yo decía *-esa mujer sabe mucho más que yo-* y terminaba haciendo lo que me decía ella, ahora funcionó. Eh... Cargill, me ayudó mucho, Cargill es una corporación espectacular, y yo crecí ahí, yo empecé en Cargill a los 17 años ...

F: Chiquitito...

E2: Yo crecí en Cargill, o sea yo soy una muestra de Cargill. Soy un producto de Cargill. O sea, yo no soy como soy de toda la vida, o sea, así conciliador, líder... no, soy un líder formado, de muchas reuniones, mucho feedback, mucha cosa, no es que yo nací así, no.. así es, es una combinación de muchas cosas. De mi esposa también, hay que tener mucha paciencia [Risas]. Yo creo que sí, es una combinación de varias cosas, entre mi familia, y la empresa, hay una, una visión muy fuerte, mi mamá también era demasiado buena madre, ha sido siempre demasiado buena madre, así que siempre apoya, apoya, apoya pero a la hora de hacerte responsable de tus acciones te hace 100% responsable, entonces ella nada más me decía ... *-estas son tus notas, este es tu estudio, esta es tu vida...* - y yo tenía 12 años .. y yo me quedaba así.. ¡listo!.. vamos a comer por ahí, no importa, pero yo quedaba clarito!

F: [Interrumpe] Se hacía cargo...

E2: Y siempre fue así .. mi mamá no era la que decía *"¡ay pobrecito vamos a tener que pagarle un profe!"* No, jamás, jamás. Siempre. Una vez me quedé en una materia y me dijo, "no sé cómo vas a hacer pero tienes que pasar eso" y fue una, fue un golpe de humildad muy fuerte porque luego yo y veo el tercer semestre, el tercer lapso y no tengo nada en el cuaderno, nada, porque no fui a ninguna clase. Claro porque me la pasaba jugando fútbol, yo estaba que en la media. Y la muchacha que era la más inteligente en matemáticas, yo iba a pasar, yo iba a raspar matemáticas y yo que soy buenísimo en matemáticas. La muchacha que sabía todo, yo me había metido con ella todo el año, todo el año me metí con ella... La maltraté psicológicamente porque era malo en el colegio, yo era malo, yo me sentía malo... Pero era así. Entonces, la muchacha era fea, era medio calva, entonces todo mundo se metía con ella y yo me metía con ella y ahora que lo pienso digo qué mal... Entonces lo que me dice mi mamá, "yo no me voy a pagar una" para que tu pases el susto y me fui a reparar la materia completa, el año completo ... tuve que bajar a la casa de la muchacha que quedaba en el pueblo, abajo, y le tuve que decir, tocar la puerta, la muchacha me miró, me miró con una cara de, ¿qué hacer este carajo en la puerta de mi casa? .. Pedirle disculpas, por todo lo que le había hecho durante todo el año y pedirle por favor que me explicara el tercer lapsus. La muchacha tuvo la gentileza de explicarme todo el tercer lapsus, de hecho fui tres veces a su casa. Pasé la materia, pero más allá de que haya pasado la materia o no, aprendí un golpe de humildad muy fuerte. Más nunca me metí con alguien que tuviera un problema físico, más nunca en mi vida, de hecho ahorita yo soy, que no puedo ver eso porque me molesto demasiado. Pero desde ese momento yo dije no... más nunca hago esto y de verdad menos mal que lo aprendí a esas edad, así jovencito...

F: Como con ese porrazo que fue ahí, que tuviste tiempo

E2: Sí, y fue gracias a que mi mamá no soportó que yo tuviese... ella no sabía que yo me había metido con esa niña, ni nada, pero me dijo *"no... ve que haces"*. Entonces coño, una mamá así...

F: No... aprendes de todo

E2: Una mamá así es espectacular y yo le digo a mi esposa que de verdad que para criar es complejo, ha tropezado mucho en eso.

F: [Risas] Es que ahora que ya está creciendo.

E2: No y uno piensa, a veces me da miedo que uno resulte siendo muy... dándole todo al niño ¿sabes? Eso nunca es bueno, pero puedes llegar a cometer ese error, entonces ahí hay que buscar la forma de tener un equilibrio.

F: oye y una pregunta, quizás como cierre que, me queda la duda ¿Qué opinas tú del comentario, del comentario de Delia? No sé si José te dijo que me dijo, eso de que bueno que se estén llevando talentos, pero que lastima que no sea chileno

E2: Sí, eso me lo dijo a mí, y yo se lo comenté a José.

F: Sí, yo lo encontré súper fuerte, entonces, ¿Cómo te lo dice a ti, que tu también eres venezolano? O sea no sé, qué le sucede, ¿pero qué te, qué te produjo eso? O sea ...

E2: A mi no me provocó ninguna sensación negativa, de ninguna manera, no me sentí, ni un minuto aludido, ni un minuto aludido. De hecho, me sentí super bien, de que estuviese tan picada [Risas] por el hecho de que José haya sido el elegido para Paraguay, yo me sentí super bien [Risas] Porque, para los haters, es malo. Y el hecho de que para ellos sea malo, es porque les está afectando el hecho de que vean que a otras personas le está yendo bien, y eso está haciendo que ella cambie sus, como te digo, ella cambie sus ánimos, a partir de un venezolano. Para los que le tienen cariño o los que quieren que le vaya bien, o no les importa la nacionalidad, es un es un éxito. Porque es de la planta de Chile, de la gestión de Chile, de una gestión que todos apoyamos, no fue que él sea Superman e hizo todo y que agarró la BodyMaker y agarró la Printer, no... toda esa gente está detrás de ese logro y a quien se sienta parte de ese logro, se va a sentir muy orgulloso. Y el que no se sienta parte de ese logro, va a ser un hater.

F: ¿Y es así como tú tomas, ponte tú, la discriminación hoy en día? Cuando la gente tira comentarios o es discriminadora o hace segregación, y hablan de que *“ooh nos vienen a quitar el trabajo”*, que se da y se escucha, ¿Qué opinas?

E2: Es que en ese caso es distinto porque en ese caso, en el caso de Delia, me gusta porque sabemos todos los conflictos que hemos tenido. [Risas]

F: Siiii, totalmente, casi lo gozaste. Pero en ese caso, sí es discriminación.

E2: Sí.. hay discriminación y es una lástima, porque nosotros no estamos acostumbrados para emigrar, o sea, nosotros no estamos preparados para recibir una discriminación. Primero, porque nosotros vinimos siempre de una sociedad muy abierta a muchos extranjeros, siempre estaba Colombia, el portugués, o sea, siempre estudiaste con esos extranjeros, de todos lados, el peruano, el ecuatoriano y no había problema con eso. Y para ti, la persona que te dio el trabajo que era, ecuatoriano, no es el ecuatoriano quien te quito la posición que tu estabas buscando, lo que pasa es que es la persona que te quitó la posición que tú estabas buscando. Ahora, si, yo no estoy de acuerdo porque como persona yo sé, que tengo más habilidades no puedo, puede que no esté de acuerdo por, por siendo venezolano o siendo ecuatoriano, no es el hecho de la nacionalidad, es el hecho de las habilidades, ¿entiendes? Entonces, si nosotros vamos a lo, a lo legal, entonces pensemos en que los trabajos, o lo que sea que esté sucediendo de discriminación, parta desde la acción en sí mismo, desde la acción del trabajo, y si nosotros estamos haciendo un buen trabajo, tiene sentido que tengamos mejores posiciones o si nosotros estamos tratando mejor a las mujeres, o que seamos más cortés, tiene sentido que tengamos novias chilenas por ejemplo. No quiere decir que... Capaz hay una persona que estaba pretendiendo a esta mujer, y llegó un venezolano y logró salir con esa mujer y ahí pudiese generarse un problema de... xenofobia, pero peor son las características de esa relación en particular, relación trabajo persona o persona pretendiente, o... lo que sea.. incluso la relación que yo pueda tener con un garzón, yo puedo hablar con un garzón y es muy distinto un garzón, un garzón X, puede ser no sé un garzón argentino, y puedo hablar con él ... y puede llegar otra persona y maltratarlo tonalmente, y el va generar una discriminación en el sentido de decir *-ah, mira pero coño, este venezolano ... me trató mejor, no sé...* o puede ser a viceversa, puede llegar un venezolano que también hay muchos, bien mal hablados, que trate mal al garzón.. entonces ... yo creo que más allá de la característica de nacionalidad yo creo que hay muchas características que nosotros como seres humanos tenemos, que son las importantes... La nacionalidad al final, la nacionalidad es condición de nacimiento... Sí bueno, lo de Delia, me dio risa, pero al final eso es un problema que también tenemos los venezolanos, que nos reímos de cosas que a veces no deberíamos reírnos, que hacemos un chiste, queremos hacer un chiste de todo y a veces no hay que hacer chiste de todo, a veces hay que tomarlo como tu lo tomas. *-¡oye! ¿pero no te parece que está mal,*

que es un poco discriminatorio ese comentario de verdad?- pero parece que nosotros somos muy latinos, muy, caribeños ... En casa una verga mal y llegó cagado de la risa, *-coño ¿lo puede creer, acabo de chocar el carro? Imagínate-* y me cago de la risa, y eso pasa.. pero es verdad, es un problema, claro que ese problema no se generaliza aquí en Chile. Yo siento que no es problema tan fuerte a pesar de que hemos tenido experiencias bastante negativas acá, incluso en la empresa, sobre todo con Horacio y toda esa vaina que pasó, pero no encuentro que sea algo tan generalizado, yo espero que no se generalizado, yo creo que la gente no ve como algo positivo, o sea .. nosotros podemos aprender de todo, o sea, tú puedes aprender de mí, yo puedo aprender de ti y todos podemos aprender de todos, yo creo que en ese proceso de mezcla, se genera algo bien interesante... Yo tengo maneras de hacer las cosas muy diferentes, tú también, y lo que sale de ahí es la explosión de mil cosas, o sea es eso, no, no tengo nada en contra de los haters, lo único que me gustaría es que la gente dé la oportunidad de conocernos, y espero que los que conozcan, sean los buenos y por el otro lado, que los venezolanos den la oportunidad de conocer, y espero que los que conozcan sean los buenos, siempre sea una relación bastante positiva, en general. Pero yo creo que es una relación super bilateral ... o sea, sí.. or el lado del que llega está cerrado, es tan malo como por el lado del que está, también está cerrado, y puede pasar que ambos estén cerrados, y eso, eso es problema .. eso es lo que pienso, yo pienso que hay oportunidad para hacer muchas cosas aquí en Chile, muchas cosas en todos los ámbitos. De hecho a mi llama mucho la atención que va ser un hijo mío, que va, va a tener una cultura bastante venezolana siendo chileno, con sus amigos chilenos, con sus colegas chilenos. Y eso de aquí a 15 años va a generar una cultura chilena totalmente diferente. Y van a tener que acostumbrarse porque ya estamos acá, estamos haciendo vida.. y.. y los que van a quedar con chilenos de nacimiento.. o sea al final, van a cambiar la cultura como nos la cambiaron a nosotros ... y como, como se está cambiando en el mundo entero, en el mundo entero está pasando esto., eso es como interesante lo que está pasando.. y a la vez a veces es negativo porque vienen de guerra... o lo que sea ¿no?

F: bueno hay varias formas, hay varios motivos por la cual la gente migra ...

E2: sí, muchos motivos, y la mayoría no son muy buenos

F: como hay gente que también decide quedarse ...

E2: sí, son super valientes al hacer eso.. yah.. eso es un tema sensible para nosotros los venezolanos que salimos, o sea el hecho de haber salido, no habernos quedado, no haber luchado más ... fuerte... ya {01:38:53} nos sentábamos casi que a llorar en la mesa en el casino. Pero ya eso es otro tema, es un tema mucho más sensible, el tema del venezolano... el cariño a Venezuela es muy grande

F: ¿tú volverías si es que todo se arregla?

E2: mira no puedo decir, decir nada porque, yo tengo un hijo {inaudible 01:39:17} y... y eso complejo, porque,... va a ser necesario que volvamos muchos.. para que Venezuela se reconstruya va a ser necesario ... las condiciones de regreso, es lo que sería súper complejo y yo creo que todo el mundo tiene disponibilidad de regresar a su país a mejorar, pero nadie va a querer desmejorar su calidad de vida, entonces eso va a ser complejo.. aunque tampoco podemos ser tan ambiciosos como venía diciendo .. para pensar que para mejorar tu país tienen que ofrecerte la oferta de trabajo de tu vida... ese, yo creo que ala vez, tenemos un, una responsabilidad con Venezuela, el problema es que por el otro lado nosotros también tomamos decisiones y somos víctimas, somos víctimas que no... que no, nunca apoyamos.. entonces.. tampoco es que me sienta culpable por el hecho de haberme ido porque siempre .. siempre, estuve en contra de todo esto que está pasando, siempre que tuve la oportunidad de salir a protestar lo hice ... siempre, o sea siempre, siempre voté, siempre opiné indiferente al tema del gobierno... pero al final nosotros... nosotros no podemos controlar eh.. la gran... la capacidad que pueden tener algunas pocas personas de controlar las masas pobres de mi país, es impresionante, es impresionante ... cómo los, como los, los manipulan, es triste... y nadie, ningún país está exento de eso, porque incluso en EEUU está Trump, no hay... nada más que decir..

F: a todas partes puede llegar

E2: a todas partes el populismo, bien sea de derecha, de izquierda, hay gente que le puede agarrar las entrañas, identificar qué es lo que mueve tu entraña, ver si eso es lo que más le entraña a la sociedad y por ahí meterse ... y la gente no puede pensar en las entrañas .. la gente debe pensar con la cabeza... yo no puedo pensar que voy a votar por Trump porque le tengo odio a los mexicanos... no.. yo necesito pensar en {inaudible 01:41:28} yo necesito pensar en muchas cosas {inaudible 01:41:31}

F: que es más amplio, que es más grande que.. si mismos al final ...

E2: qué sí mismo, o sea con pensar de, de, mira tu vas, ahora estamos acá, yo, yo te puedo decir que en 10 años, si Chile llegase a tomar las peores decisiones de tu vida, la ciudad empresarial entera, estuviese totalmente desolada y tu me dirían -pero es que eso es imposible- no, es super fácil, super fácil... yo me quedo loco con lo que está pasando allá...zonas empresariales enteras cerradas,.. entonces son decisiones importantes que... que la gente tiene que tomar .. fácil .. eso Fran... ¿tienes alguna otra pregunta?

F: ¿sabes qué? Por el momento estoy tranquila

E2: bueno, espero que te haya ayudado un poco

F: sí, espero que también haya sido... entretenido pa ti..

E2: o, super en, super entretenido.. ya.. no creo que nunca había hablado tanto de, de Venezuela, de mi, de mi experiencia... es una entrevista espectacular.

F: {se ríe} es que uno nunca sabe el tiempo de empezar a pensar y hacer relaciones sobre tu pasado, tu vida, todo lo que viviste ... eh..

E2: no, no {inaudible 01:42:54} a veces son complejas ¿ve? Me gustó mucho, ojalá uno tuviese más chance de hacer esto ¿no? y yo creo que para ti también debe ser super sabroso, tomar la, las experiencias de otra persona y entenderlas así tan a profundidad ... no todo el mundo tiene la disponibilidad de abrirse así ¿ve?

F: no, si sé, o sea cuando dijiste esto de la confianza yo dije -qué bueno que me llevaba bien con Francisco – {se ríe} lo tenía, la mitad pololeando porque, porque, so cosas fuertes, o sea .. para mí el proceso de inmigración es, comenzar tu vida de cero.

E2: tal cual, son do maletas

F: lo mismo que, que tu dijiste, son dos maletas ... no puede haber algo más fuerte, que eso ...

E2: sí, que, meter la vida en dos maletas imposible ... imposible.. sobre todo cuando, cuando esas dos maletas no implica un estabilidad ... movimiento.. yo creo que más movimiento que no puede haber... más movimiento que eso.. bueno sí puede haber pero es muy fuerte, muy fuerte... dejar a tu familia dejar todo... dos familias, porque es la de mi esposa y la mía. Todo por dos... por eso que, mi hijo es muy querido, porque nosotros hicimos esto por el y no había nacido ... entonces, es buscando una buena condición para él ... yo te digo nosotros somos muy familiares, si es que vas a entrevistar a David Chacón yo creo que vasa tener una perspectiva bastante parecida a la mía ... de hecho el se mueve por sus hijos, eso es así

F: sí, si ahí lo voy a llamar ... pero no, me alegro que haya sido una buena experiencia para ti también ... o sea a mi me encanta esto, me encanta lo que estoy, investigando ahora

E2: no... espectacular

F: eh... siento que.. que hasta no sé, escribir algo más allá de mi tesis porque siento que es conocimiento, son experiencias cachai, que.. vale la pena Tu ves las noticias o ves linkedin o ves todo esto de recursos humanos, y no hay alguna parte que hable sobre esto ... no hablan de profesionales

extranjeros... no hay, no hay ... ¿cachai? Y yo... no sé por yo a ustedes lo s considero muy buenos profesionales, por encima de varios que son chilenos.. entonces digo... aquí está la clave

E2: yo creo que se puede hacer una... se puede hacer algo bien interesante. lo que pasa es que primero tienes que darle la idea general, y después ver de qué forma esto se puede volver algo ... que se vaya esparciendo...

F: como el efecto de bola nieve

E2: eso, y ¿qué pasa? Incapaz de meterle metodología, porque a nosotros nos encanta la metodología, nosotros somos amantes de la metodología delo que sea- Yo quiero hacer algo y... lo primero que pienso es... ¿y cual es la metodología para hacer eso? Es una cuestión impresionante

F: pero que conste que esta es una metodología

E2: no, lo que estás haciendo es, perfectamente...

F: esta es una entrevista biográfica

E2: ¿sí? Tal cual...

F: eso es lo que hice, y .. y, no.. yo tenía.. bueno antes de venir igual tenía las preguntas y todo, pero tu... durante tedas cuenta que no ... cómo que... no sirve tener preguntas porque al final tú me cuentas algo, y yo quiero entrar acá, y yo quiero entrar acá, y empecé a anotar todas las cosas que se me estaban quedando en el tintero y... y no, en verdad es super entretenido y... contarte que.. a pesar de que tu digas que tú u José son distintos ... dijeron varias cosas similares ...

E2: ah ¿sí? {se ríe}

F: entonces, eso va a ser entretenido poder analizar su discurso, poder ... qué cosas topar... porque yo te escuchaba y decía -pero si esto mismo me dijo .. – pero en otras palabras, en otro sentido, quizás con otro tono, pero el sentimiento estaba ... era como.. dije no son tan distintos.

E2: imagínate... después me tienes que contar cuales son las, las cosas parecidas... yo eso sí.. me suena super interesante

F: sí...

Transcripción entrevista N° 3
6 de diciembre de 2018
Entrevistado: David

E3: ¿cómo, cómo, cómo decido migrar o..?

F: ¿cómo se parte esto? Yo de repente anoto preguntas en todo caso que me van surgiendo en la medida que {inaudible00:00:15} pero eso es principalmente, partamos del comienzo. Entonces estabas allá ¿en qué parte de Venezuela?

E3: Cerca del centro del país, cerca de Caracas, a 50 km de Caracas que es la capital de Venezuela, este obviamente no te voy a contar los motivos porque los motivos por los cuales migramos me imagino que eso lo dejo claro...

F: Sí, pero cada uno tiene su historia.

E3: [interrumpe] Sí, obviamente nosotros empezamos a ver la descomposición social en Venezuela y que la situación económica cada vez era más fea, más negra, estaba mucho más difícil conseguir muchas cosas, los servicios públicos, pero por sobre todo las inseguridades. Era inseguro. Entonces ya nosotros veníamos hablando del año 2014, 2015 en adelante, 2014 2015 de irnos, pero lo que gatilla nuestra salida de Venezuela es la graduación de mi hijo. Eeh... lo que aquí es como los últimos cuatro años.

F: [interrumpe] Como la salida de cuarto medio.

E3: Cuarto medio exacto, ya sería diversificado ¿no? Allá se hace en cinco años, entonces ya cuando mi... o sea cuando se gradúa mi hijo es como un boom, como un un switch que me pasaron y ahá ¿y ahora qué? Si se queda estudiando aquí... ¿Qué oportunidades tiene ciertas de estudiar? ¿dónde va a estudiar? Obviamente iba a estudiar lejos de nosotros en Caracas, en Valencia, en las ciudades quizás muchas más peligrosas que donde estábamos viviendo eeh, qué carrera va a estudiar y si estudia aquí y dios lo quiere, dios lo permite así y todo sale profesional Venezolano y después sale ¿para trabajar en dónde? Con la visión de {inaudible 00:02:12} que nosotros teníamos de eso, entonces ese fue el switch, mi man se graduó y nosotros dijimos ¿sabes qué? Ya.. este es el punto... ya... aquí hay que irse.

F: ¿y qué qué mes se graduó el?

E3: El graduó en junio del del año 2015. El se graduó en julio del año 2015 e inmediatamente empezamos la preparación y nosotros sabíamos para ese momento la psu se presentaba en diciembre y en los años enero de cada año y yo no podía.. como aquí comienzan en marzo... Y el terminaba en julio.. obviamente ya no había la posibilidad de empezar la universidad ese año 2015... pero sí hubo la oportunidad de prepararlo, para prepararlo para la PSU.

F: ¿Pero tú ya sabías entonces que te querías venir a Chile?

E3: Sí, ya lo habíamos. Habíamos estudiado dos países realmente. Panamá y Chile. Pero nos decidimos por Chile porque primero Chile era el segundo país mejor rankeado en educación en Sudamérica detrás de Brasil eeh.. y porque había un motivo muy fuerte también que era la presencia de mi cuñado.. el hermano de...

F: [interrumpe] Que estaba acá también.

E3: El hermano de ella estaba acá. Entonces digamos que llegar a un país desconocido, nosotros, yo había estado por motivos de trabajo en 2008 y 2009 habíamos estado unas semanas de vacaciones conmigo y ya habíamos conocido Chile.

F: [interrumpe] Ya habías viajado.

E3: Eeeh, pero si se quiere... ya habíamos venido de turistas. Entonces era ciertamente era un país que conocíamos de turismo pero con mucha incógnita. Pero estaba el hermano de ella, bueno, y las cuentas que sacamos.. Si nos vamos que Panamá que Panamá fue una época fue un boom de venezolanos irse a Panamá es que quizás por el clima.

F: [interrumpe] Que es más similar

E3: Que es más similar al de Venezuela. Y había ciertas oportunidades, pero no teníamos a nadie. En cambio aquí sí teníamos a mi cuñado que ya nos adelantaba con sus experiencia en muchas cosas. Entonces entre lo de la educación, entre el mismo idioma, entre la presencia de mi cuñado decidimos por Chile. Sí habíamos visto al organización, la visión de futuro que se tiene aquí, que tienen los gobiernos acá, este... Es todo como muy ordenado todo, eso si.

F: [Interrumpe] Aaahhh.. lo estudiaste completo.

E3: Si, sí, entonces cuando mi hijo se graduó en julio, dijimos bueno, ya sabemos que la PSU es en marzo ¿Cómo podemos garantizar que saque una nota buena para que pueda ingresar a una de las carreras que queremos ya estudiar para él? Y ya habíamos conversado, entonces bueno la posibilidad era hacerle un preuniversitario. Entonces... seleccionamos el preuniversitario y comenzaba justo en septiembre {persona ajena dice "en agosto"}, en agosto comenzaba en agosto.

F: [interrumpe] Pero acá en Chile

E3: Acá en Chile.

F: O sea el se graduó en julio del 2015 ¿y se vinieron altiro?

E3: No... [persona ajena dice: "él se vino"] él se vino.

F: Ahhh, ya. El se viene solo.

E3: Él se vino solo. Pero él se vino sólo porque está el tío. El tío tenía la posibilidad de recibirlo y él se viene y empieza su universitario.. entonces yo en el medio tiempo yo tenía dos opciones...yo.. a mí.. yo soy muy calculador ¿no? [Risas] Yo creo que soy muy calculador.. yo decía.. bueno yo me voy allá y mi idea es trabajar... pero en paralelo... Yo pudiera montar un pequeño negocio, cosa que yo no consigo el trabajo y no puedo sacar la visa desde el punto de vista de trabajo cierto.. pudiera sacarla como un inversionista.

F: mmmm

E3: ¿ya? [Interrupción. Viene llegando hijo del entrevistado quien saluda] Entonces, bajo esa visión de asegurarme.. de obtener la visa.... La residencia definitiva. Por uno o por otro medio y así venirme... en septiembre. Yo me vine... yo llegué acá a Chile un 15 o un 16 de septiembre. El día después de uno de los terremotos más fuertes que habido en los últimos, no más fuertes quizás.

F: [Interrumpe] yo creo que fue el del norte entonces.

E3: No tan fuerte sino duradero fue... fue duradero.. que evacuaron casi todos los edificios de Santiago.

M: igual fue... de ocho y algo... ocho punto.

F: ya se cual es... ¿fue el que hubo en La Serena?

E3: [interrumpe] fue el 14.

M: fue el 15 de septiembre de 2015.

E3: Y yo había comprado pasaje para el 16... yo llegué el día después y tuve todas las réplicas. Porque yo me vine el 16 porque... porque quería ver también qué posibilidades de negocios.. porque uno por internet puede ver unas cosas pero verá riendo...

F: Pero... ¿viniste solo?

E3: Sí. Vine solo. Allá se quedaron ellas dos. Entonces ahí vine... Estuve septiembre, estuve agosto... ya a finales de octubre... ya a finales de octubre

M: Mediados de octubre

E3: Mediados de octubre decidí irme. Porque ya hice lo que iba a hacer. Ya averigüé, ya revisé y también me estaba consumiendo dinero acá.. este... no es lo mismo los gastos acá que los gastos allá... aquí estaba también en casa de mi cuñado.

F: [interrumpe] Ah... Y te quedaste... ¿Cuánto tiempo te quedaste aquí investigando?

E3: Como un mes. Un mes creo yo... un mes y algo... seis semanas.

M: {inaudible 00:08:04}

E3: De cuatro semanas a seis semanas. Entonces, de hecho mi boleto... era para regresar con mi hijo. Eh.. pero regrese antes y lo dejé acá. Él terminó su preuniversitario el 3 de diciembre... como el 4 de diciembre o 5 de diciembre y se fue hasta allá... y regresó para dar la prueba en enero. Nosotros llegamos aquí en 2016, el 24 de enero él regresó, ¿para su cumpleaños?

M: eeh.. no.. el regresó antes... pasó el 24 y 32 con nosotros

E3: sí... pero ¿Cuándo vino a Chile?

M: Ah.. el 11 de enero...

E3: Él pasó su cumpleaños acá porque la PSU era un lunes que era 13 de enero.. algo así. Ahí digamos que empezó la preparación.. digamos porque.. sea a pesar de que obviamente a pesar de la intención era venimos para estar en familia.. tener un futuros juntos acá en Chile... digamos que él era el que llevaba.. digamos.. se graduó...ahora estudio.. ahora va a presentar la PSU... luego tiene que inscribirse.

F: [interrumpe] Era el que llevaba más tiempo acá.

E3: Sí... al final el tiene mucho tiempo acá más que nosotros.. y bueno de ahí supone la experiencia que uno tenía por mi cuñado y lo que sabía por la experiencia que uno lee en Facebook... que uno no es nadie aquí hasta que tiene cartón... Entonces, yo, pasamos como cuatro o cinco meses, nos dimos ese tiempo.. calculamos el dinero que íbamos a gastar, donde íbamos a estar, la forma en que íbamos a estar y José [Supervisor de Lean de Ball] se había venido en enero.. eeh..no José se había venido a mediados...

F: ósea se {inaudible 00:09:50}

E3: Sí, claro porque trabajamos juntos en Anglo American.. José se había venido a mediados del 2015. Entonces José empezó a trabajar en ball a mediados del 2016. En enero de 2016. Entonces el ya me había comentado... porque el jefe... el supervisor cuando él llegó recién lo sacaron y ya en esa vez me había preguntado me había consultado si tenía mi RUT... pero sin RUT no era posible la contratación.

F: ¿Cómo fue para ti ese proceso de esperar los documentos de...?

E3: [interrumpe] No.. no, yo metí el curriculum a algunas páginas pero .. yo estaba relativamente tranquilo y calmado porque sabía que era muy probable que no surgiera nada.. este.. en el medio tiempo montamos una franquicia... no sé si.. te acuerdas que comentamos que tenía una franquicia de golosinas

y ese tiempo que le dedicamos a la franquicia también, nos permitió no desanimarnos o no deprimirnos porque no tenía trabajo. Al contrario, teníamos mucho trabajo. Porque, nos quitaba mucho tiempo. El arranque de esa de esa.. franquicia.. entonces.. estábamos tranquilos, estábamos tranquilos... entonces José me llama, me avisa la primera vez y yo no tenía documentos y contrataron a un... a Daniel. Y después él vislumbró que Daniel también iba para afuera.. ahí es cuando me contacta y me dice que si yo tengo el RUT y yo le digo que sí, y ahí empezó, activo el proceso, habló con Luiz. Tuve la entrevista con Luiz, con el que era Gerente de Producción en ese momento...

F: Con Carlos...

E3: Carlos, José no estaba obviamente y estaba, había otra persona.. eh! El gerente de Recursos Humanos de ese momento.

F: ¿Gino?

E3: Gino, estaban ellos tres, fue ahí frente al Parque Arauco, en las oficinas de...

F: Hays.

E3: Hays. Entonces ahí tuve la entrevista y bueno tuve la fortuna de quedar allí y de aprobar la entrevista, después vinieron los exámenes y después no sé si te acuerdas que era como que yo iba a ingresar un 3 de septiembre, un 3 un 4 o 5 de septiembre, una cosa así era un lunes y Luiz me llama para decirme, "David ¿usted podría entrar el viernes?" Y yo.. "¿el viernes? [Risas] Bueno sí, yo no tengo problema", por supuesto, "no, porque se va el sábado para Brasil" [Risas].

F: [Risas] Sí, me acuerdo.

E3: Yo... guau! Este está loco pero yo sin hacer nada.. no, claro por supuesto, y ese viernes me acerqué a Ball, todo fue una corredera firmando los contratos porque tenían que estar firmados, comprando el pasaje... no, eso fue un show ese día.

F: ¿Tu postulaste a otros trabajos entonces antes de ball?

E3: Ehhh.. sí pero nunca me llamaron de ninguno. Nunca.. y esos fueron como cuatro meses, correcto, eso fueron cuatro meses..

F: ¿tú por qué crees que ...?

E3: [interrumpe] Por la ausencia del RUT, ninguna empresa va a contratar a un extranjero sin documentos, eso yo se lo, se lo atribuyo a eso. Otra cosa de ball que me pasó en la entrevista de Anglo, es que el perfil que yo traigo es de ocupar posiciones gerenciales en Venezuela y quizás, yo no acomode el currículum de manera tal que no se viera tal experiencia y eso pudo haberme descartado de algunos procesos en que requerían gente con menos experiencia. Yo creo que la empresa, cuando digo que me pasó con ball y me pasó con anglo, es que me preguntaron ciertamente "¡ajá! Pero tú allá en Venezuela tuviste perfiles gerenciales.. este.. qué me dice a mí que tu no te vas a sentir incómodo por estar en un puesto más bajo". Entonces, mi respuesta fue bueno, mira ciertamente no puedo negar lo que está en currículum pero también es cierto que estoy empezando, estoy empezando con una cultura diferente, en un país diferente y mi motivación también es encontrar en la compañía y ahí ustedes puedan ver el potencial que yo puedo tener, y ahí ustedes dirán si yo puedo optar a un cargo superior o no, y ya estando trabajando ya soy más libre de elegir en el libre mercado. Entonces, este, me lo preguntaron en anglo, qué pasaría... si, si yo me voy a sentir incómodo que en un puesto gerencial y bueno.. no... otra de las cosas que yo decía a Luiz es que si, si era bien sincero en que yo trabajaba por dinero.. yo le decía.. mira yo, yo trabajo por dinero y no es quiera ser millonario, porque no lo voy a ser trabajando, pero si quiero tener una cali... una, la mejor calidad de vida posible para mi y para la familia, entonces mientras yo esté, mientras yo sienta que estoy siendo remunerado de una forma justa, eso, tu te puedes quedar tranquilo, de hecho, en principio para el sueldo que me ofrecieron yo creí que estaba bien, pero después cuando descubrí que nos contrataron al 80% de la banda, por un tema de un error de esas cosas que uno se entera por casualidades.. eh... sí nos pegó a José y a mí porque, porque este.. si ellos

veían el perfil y tenían miedo de que nos fuéramos por el perfil que teníamos, entonces pudieron habernos dado un poquito más, habernos tratado un poquito mejor, pero... pero después eso, eso se pasó.. pero en el principio sentí que eso estaba bien bien imparabile.

F: Hasta que.. que te enteraste de la verdad [Risas]

E3: Hasta que me enteré de eso, pero.. yo creo que la apertura que nosotros tuvimos en ball fue una apertura muy buena... yo se que he escuchado y sé que la mayoría de trabajadores chilenos, si tu les dices, si tu los contratas para que te mueva este celular de aquí para acá, ellos no.. ellos van a hacer eso.. pero muy poco.. aja! Permita, pero si yo muevo el celular, si yo lo muevo a tal hora llega más rápido. Ese tipo de cosas, o esa colaboración, o ese querer trabajar en equipo, de ver cómo influye tu trabajo en otras áreas, eso no era, muy bien visto, no era visto. Esa posibilidad de ayudar al otro compañero de equipo y sacrifica...

F: [interrumpe] no se daba.

E3: no se daba y.. por lo menos yo creo que traigo esa cultura de.. no sé si es por personalidad o por la cultura organizacional donde me formé o porque somos, o porque la cultura son así en Venezuela

F: {interrumpe} la idiosincrasia, po eh..

E3: la idiosincrasia, eh.. yo casi nunca le he tenido miedo al protagonismo. Ya yo he cometido errores, yo me he arriesgado y he cometido errores y, y, y me ha tocado pasar malos ratos, pero bueno afortunadamente ha sido más éxito a través de los riesgos, que errores, entonces, ese, ese, ese, ese, ese, mmm... sentir de que, mira.. yo opino sin que me lo están pidiendo, yo.. trato de cambiar algún proceso porque puede ser mejor, ese, ese, yo creo que yo creo que ese estilo de cosas no son muy frecuentes acá, eso quizás pudiera de alguna forma haber influido en, en la decisión de contratación o en, o en que te vean de una forma diferente como ven los demás. Este.. luego, luego de que ingreso a ball este... se empieza a ver como una diferencia eeeh...yo traba... también soy muy necio a veces, muy perfeccionista

F: {se ríe} mmm ya?

E3: y algunas veces eso es bueno otra ve malo, pero, pero no me gustaba la forma en que trabajaba por ejemplo Jimmy, entonces era muy a lo correctivo, yo vengo de que prevenir es {inaudible 00:19:08} mejor, o sea siempre anticiparse a los problemas y, y... de una u otra forma yo logré calar, y al menos Gino me decía que había cierto nivel de liderazgo que se estaba ejerciendo en el grupo y que él lo veía con muy buenos ojos.

F: claro porque eran tres supervisores...

E3: {interrumpe} y asumía..

F: {interrumpe} y se notaba que tú asumias como mucha más liderazgo que ellos...bueno por lo que yo veía de afuera.. era como.. actitudes más pasivas

E3: sí

F: entonces eh.. ahí también va la duda de... si lo viste en otros casos como para decir, quizás es parte de la cultura...o.. o.. no sé

E3: también juega importancia el rol o los puestos de trabajos por cuales uno a ha pasado porque obviamente el conocimiento de algunas cosas te da propiedades para hablar y , y...no sólo para hablar sino para decir las cosas por su nombre, este... en esto de que para que si tu contratas un supervisor eléctrico es para que sea eléctrico.. no de más y.. encontrarlo opinando por lo menos en obras civiles

F: mmm

E3: o.. metiéndose en un problema de un reductor de una relación de transformación del reductor, o.. escuchándolo hablar de infraestructura, entonces.. también golpea un poco.. -oye pero es el eléctrico ¿que hace opinando?- Hay quienes pensarán así... y hay otros que te verán y dirán, ¡guau! Este carajo no es solo, no s solo eléctrico, o sea sabe de otras cosas entonces, yo en Anglo tuve la oportunidad de pasa por, por tres o cuatro especialidades diferentes, en Venezuela... tuve la oportunidad de ser jefe de ingeniería, después de optimización de activos, después gerente de ingeniería, tuve la oportunidad de hacer un proyecto, de estar encargado de un proyecto de construcción de un horno donde tuve que ver con soldaduras, con procesos de soldadura, con procesos de laminado y de grandes láminas para hacer parte de un cuerpo de un cilindro de metal, de 17 metro de diámetro.. entonces yo creo que esas experiencias yo creo te van dando a ti propiedad para, para.. por lo menos opinar o para tener una idea

F: ¿Cuánto tiempo estuviste en Anglo?

E3: 13 años

F: partiste... ¿esa fue tu primer trabajo? O....

E3: eeh, no, ya había trabajado con una empresa de ingeniería eléctrica que se llama ABB eeh.. que es la competencia de Siemens. Yo creo que la has escuchado, este... como ingeniero de campo era ingeniero responsable del control de subestación .. yo trabajé con ellos desde el 96 hasta el 2000 y en el 2000 empecé con Anglo...y ahí empecé desde lo más básico que era supervisor de proyecto, ingeniero de proyecto, después supervisor de mantenimiento, después fui asistente al jefe, después fue jefe de electricidad, después de instrumentación, después {inaudible 00:22:02}de electricidad

F: pero ¿qué crees tú que al final te hizo hacer todo ese recorrido? Que...

E3: Yo creo que el no tener miedo a expresar mis opiniones y a tomar riesgos ...

F: ¿y te daban el espacio?

E3: eh.. sí, sí, algunas veces sufría de depresión porque no, no me cachaban o.. porque, uno cuando está, está empezando en una empresa... bueno, tu lo debes saber mejor que yo...el nuevo siempre quiere abarcar todo, esa s la teoría, queremos hacer todo, entonces hay que tener miedo a esa persona, se tipo de personalidad, entonces cuando.. cuando tu.. tratas de peinar o de hacer alguna cosa diferente a como te dice tu jefe, bueno te encuentras en un antagonismo con tu jefe, que impone la autoridad formal, entonces uno se... se frustra algunas veces... pero afortunadamente sí tuve la, tuve la, tuve la apertura... no pasaron las cosas como en el sentido de rapidez que uno quisiera para subir, pero, pero yo creo que también eso me ayudó a madurar un poco.

F: pero... ¿Cómo definirías entonces la relación con tu jefatura? Eh.. ya.. {inaudible 00:23:16}

E3: eh.. a ver, yo tuve jefes venezolanos, tuve un jefe venezolano muy tranquilo, muy pasivo, muy calmado y yo era casi que lo opuesto. Entonces, este ... el no, el no, no era de los que daba mucho crédito, ¿no? Pero también tuve jefes brasileros, entonces con ellos había que ganarse la confianza, había que demostrar con hecho para ganarse la confianza. Pero en líneas generales a mi me fue bien, me fue bien con mi jefe, este.. y con el último que tuve, me dio una oportunidad, yo la aproveche, no la excepción y de ahí hacia adelante fue mucho mejor la relación

F: ah, que bueno

E3: entonces, yo creo que parte de eso, parte del riesgo...

F: ¿de no tener miedo?

E3: de no tener miedo

F: ¿de no tener miedo a qué?

E3: ah... a críticas, ah.. a que te vean como como interventor, como.. no sé cual es la palabra.. como metiche..

F: como ¿disruptivo?

E3: como disruptivo y no tener miedo a eso, yo creo que eso marca un poco la diferencia, a parte de tener la voluntad, porque una cosa es tener la voluntad de querer cambiar algo este.. y otra cosa es el manejo de la influencias cuando tu quieres cambiar algo

F: pero ¿tu crees que ... que eso es porque tú eres así? ¿O...es parte de que allá todos son así?

E3: no yo creo que, no yo no creo que todos seamos así, porque igual en venezuela tu te consigues gente que es conformista, que no quiere hacer.. quiere hacer poco... quiere hacer sólo lo que.. para lo que le pagan, pero aquí es como más arriesgado, aquí es como, este.. inclusive... no suelo hacer un favor si no... hacer sólo lo que está en el papel para lo cual ellos te contrataron. Y no sólo no atender a un cliente sino también, no hacer algo por un compañero de trabajo, es ese el mismo sentimiento tanto para un cliente como para un compañero de trabajo.

F: Son como más individualistas aquí entonces...

E3: sí, claro que sí, yo no se que te haya dicho.. no sé Francisco [Risas] pero yo creo que, yo creo, yo creo que es así... yo creo que es así.

F: ¿y eso no te afectó el algún punto?

E3: sí, claro, afecta mucho en las relaciones de trabajo, cuando yo he tratado de opinar, y no solo me pasó en ball, me pasó ahorita... cuando yo al jefe mecánico lo, lo, lo cuestiono o, o, opino algo sobre algo que directamente es su trabajo, este... dice pero bueno y tú ¿por qué dices eso? Y ¿tú cómo sabes eso? Entonces, ahí...

F: como que se defienden...

E3: sí, es como una defensa, claro es algo también natural del ser humano, si a mi alguien quiere venir a opinar sobre mi gestión eventualmente yo digo.. pero bueno, pero hay formas de tratar ese tipo de situaciones

F: {interrumpe} claro, hay formas de ...

E3: {interrumpe} de verle el lado positivo, de que están ayudando, o ver si es que a ti se te está escapando algo, porque siempre hay alguien que sabe más que uno, o la forma de defenderse que aquí en Chile que es como, creo que me quieres cagar. Sí, entonces, sí obviamente peso trae beneficios porque bien realizado los jefes lo ven, y ven que uno tiene potencial, pero dentro de los mismo pares puede causar molestias.. causa molestias.. es natural

F: es como que sale de lo común

E3: sí, claro, sí, claro, ahorita me pasó, ahorita me pasó con el jefe de mecánica actual, este.. yo he tenido problemas en controlar su fuerte, eeh... porque... lo que opino en contra eh...

F: pero opinas en contra porque está haciendo mal...

E3: no, porque tengo ideas opuestas de lo que, una resolución de una falla o una causa a raíz de una falla, o por las formas que él tiene de gestionar algunas cosas de mantenimiento, que son básicas porque mantenimiento por ejemplo, mantenimiento eléctrico, tiene su especialidad eléctrica, el mecánico tiene su especialidad mecánica y preventivo también, pero hay conceptos generales de mantenimiento que, son ineludibles para cualquiera de las especialidades, entonces por ejemplo que un porcentaje de mantenimiento preventivo esté sobre el 80% y correctivo sobre el 15, eso es algo que para cualquiera de la especialidades, pero que un día de estos el que se supone que es el jefe mecánico te dice, no... los

números son entre 60 y 40... yo.. he he he, va tu estas loco... estas muy loco, no sé dónde aprendiste eso, entonces, te te da pie para que no fluyan las cosas o para que se tranquen algunas cosas, pero es preferible decirlo antes que, que que, aceptarlo

F: ¿tú qué crees que fue lo que más te ayudó a adaptarte acá?

E3: yo creo que también la gente, el manejo de la gente, porque este.. no sé si porque yo sentí que aquí.. ojo yo me sentí muy bien en ball, yo de hecho le contaba a mí eso a que a mí me pasaron cosas en ball que no me pasaron en Venezuela, siendo que entre comillas "*los chilenos son más fríos*"... entre comillas

F: Pero que conste, que igual habían otras personas de Venezuela

E3: sí, claro, también

F: y se formó como un grupo super potente ahí

E3: o, pero... cuando tu caminas por la línea y.. una persona te saluda con efusividad te hace sentir cómodo, entonces hay como una reciprocidad que tiene que existir, tu sientes una obligación de tener una reciprocidad, primero en el mismo hecho y segundo es que ese saludo o ese cariño te hace querer ayudarlo, entonces, yo creo que el manejo de la gente es muy importante para el desarrollo de uno como supervisor, como persona, como líder, yo creo que la atención sobre la gente debe primar sobre, sobre la atención a veces sobre los sistemas, no, yo creo que existen normas, existen leyes, procedimientos, uno trata de que los trabajadores están calificados lo mejor posible, pero hay que.. no hay que...desligarse de que somos humanos y que así como nosotros tenemos errores y cometemos errores día a día, yo creo que ellos también están. {inaudible 00:30:28}. Ya ahora, cuando un error es repetitivo, segunda, tercera vez, ya eso es otra cosa... yo le contaba a Lucy eh... que después yo decía coño vaya que estoy metiendo las patas aquí, pero yo le contaba a Lucy que yo con José teníamos una forma de pensar parecida pero a veces chocábamos mucho, y les pareció... ya yo le decía que con José somos como complementarios. Entonces... les gusto y les llamó la atención y me dijo que póngame un ejemplo, entonces, este... por ejemplo José le quiere cortar la cabeza a cualquiera al primer error...

F: ¿José no estaba en esa reunión?

E3: no, no no no no. Entonces, yo era más de tratar de entender porque había pasado la situación y tratar de dar una segunda oportunidad, pero también igual si a mí me pasaba y la situación se repetía, la segunda vez o la tercera vez, bueno ahí... ya no hay, ya no hay posibilidad de redención por decirlo así, pero sí que yo alguna con José entraba en conflicto, porque yo me veía... de hecho yo veía que yo era como un catalizador para algunas cosas y algunas veces me dijeron eso, que.. que menos mal que estas tu porque sino hubiesen tomado tal decisión, entonces eso te hace sentir...cierta satisfacción.

F: como un mediador

E3: sí, como un mediador.... como un mediador, igual a veces

F: {interrumpe} [Risas] de la furia de José

E3: a veces a José le compraba todas las ideas Luis, y ahí cuando Luis le compraba ya no había mucho que

F: {interrumpe} [Risas] no había nada que hacer

E3: ya no había mucho que hacer, algunas veces fui como catalizador como mediador de algunas cosas Yo creo que el tacto con la gente, Francisca... la forma en que uno se acerca a la gente... también tengo que mucha gente me ve como... como que manejo muy bien el humor... y a través del humor también se llega a la gente, de la talla, de estar siempre de ánimo, más de una vez me decían me decían... oye pero te ves bien, te ves full de energía ¿Cómo lo haces? Me.. de por sí creo que naturalmente soy así.

F: ya, algo de personalidad

E3: algo de personalidad, entonces, eso contagia, entusiasmo a la gente.., yo creo que eso ayuda también, y.. cuando uno saluda, uno da el buenos días, uno estrecha la mano, con sinceridad, eso crea algunos lazos que te hacen ser honesto, te hacen que haya honestidad en una relación y por lo menos ahorita, yo ... trato de venderle a los electricistas que cuando los mecánicos nos hacen una crítica que...hay una caja que está a punto de dañarse partida o porque hay un cable suelto, no es porque te quieren cagar el trabajo, sino que están ayudando porque cosa que tu no viste...ellos las ven y te las reportan y tú tienes que corregirlas. Entonces ellos ven y... ¡coño! Pero ¿porqué siempre toman las fotos?, pero no es un ataque, o sea, nos están ayudando. Pero, cuando esas cosas suceden así, de cercanía, que va el mecánico donde mi jefe y le dice aquí pasó esto, esto, esto, es diferente que cuando llega un correo con una presentación copiada a la jefa, entonces tu dices.. ¡guaa! Aquí está pasando otra cosa...

F: {se ríe} ahí tú intentaste cambiar, cambiar la mentalidad un poco de...

E3: {interrumpe} eeh...siempre lo intento, siempre lo intento, siempre, siempre lo intento

F: ¿qué fue lo más difícil? Eh... no sé si de ball, pero de, ¿de llegar?

E3: ¿de llegar a Chile?, lo más difícil... fue dejar la familia, bueno en el caso yo tengo un hermano y mi mamá... mi familia directa... en el caso de ella tiene la mamá el papá, mucho tío, mucha familia cercana, eso... pega

F: mm... entonces acá estaban ustedes y tu hermano

M: y empecé a {inaudible 00:34:59} porque obviamente después de que teníamos toda la vida hecha

E3: {interrumpe} claro... nosotros teníamos ciertas comodidades allá... nosotros teníamos, teníamos una casa grande... este muy cómoda , teníamos una casa de playa... yo decidí dejar... después de que nos quitaron las posesiones dejé Anglo en 2012, decido tomarme uno o dos años como sabáticos... Bueno ya trabajé bastante, déjame disfrutar lo que.. lo que coseché... íbamos a la playa cada tres semanas, cada quince días.. o estábamos en a casa de playa o estábamos en la playa... entonces dejar todas esas comodidades fue duro. Yo vengo de una casa donde tenía 240 metros de construcción y estar en un departamento de 70 metros, de 80 metros {se ríe} para mía era bueno... bueno pues... una... un cambio total, pero yo creo que aceptando las cosas son más llevaderas.. No enfrascarse en un punto en que guau me está pasando esto por qué me está pasando esto, el gobierno, sino que saber que uno tiene que seguir adelante.

F: Pero...al final, ya tenias como.. el duelo.. de dejar a tu familia, de dejar... tu vida como la estabas armando y llegar acá... ¿qué fue...? ¿qué fue lo que hizo al final seguir? Es como...

E3: no.. mis hijos y mi familia, mi familia... yo creo que.. eh... u, uno...trata de dar lo mejor posible y, y... eso es lo que anima a uno para irse temprano...y ahora más temprano que nunca. Pero siento que tiene su recompensa, por lo menos nosotros hemos sido muy afortunados, nosotros este... yo, yo creo en dios... en algún momento estuve muy cerca, de él... ahora no tanto... desde hace muchos años no tanto, pero sí creo que, que, hay algo que evalúa tu, tus actos y mm... de una u otra forma es recíproco. Eh, entonces este, fijate que yo cuando salí de ball hacia Anglo, yo lo veía con cierto temor, ¿no? La idea de por sí... decía ¡guau! Ojalá que todo salga bien los exámenes... por supuesto los exámenes de altura geográfica ¿no? porque voy a tener que estar a 1.800 metros de altura o quizás hasta más... porque yo ya dije en ball que voy a renunciar... no quiero hacer el ridículo y decir mira sabes qué... este... y sabes que qué, que todo como es que se cuadra Francisca, porque.. este, a, a la final uno se {inaudible 00:37:53}, creo que sí un poquito un componente de suerte, pero muy poquito, pero mira, mira tu yo creo que si yo me hubiese quedado en ball... creo que... sería muchas más candidato para el puesto que estoy ocupando ahorita, de lo que era... de lo que soy ahorita, porque obviamente son 9 son 10 meses que estuve fuera, que pasaron cosas y que fueron meses de más aprendizaje dentro de ball que yo no tengo, pero eso me hizo cotizarme mejor en el mercado

F: así es.

E3: entonces.. yo de hecho, yo tenía miedo que decía ¡guau! Qué oferta me va a hacer porque si a José no le hacen esa oferta, ¿qué me van a hacer a mí? ¡Por qué me la darían a mí? Pero fue así, a mí me hicieron una oferta buena, tan buena que es mucho más de lo que yo gano ahorita... entonces... este.. tú dices ¡guau! Si yo me hubiese quedado en ball hubiese, hubiese aceptado el cargo

F: tu hubiese aceptado lo que te hubieran dado

E3: hubiese aceptado lo que me hubieran dado... sobre todo por la historia de José que yo ya lo conozco... hay políticas dentro de la empresa y uno tiene que entender eso... Entonces tienes que respetar las políticas porque si no las políticas...

F: {interrumpe} los porcentajes de aumento..

E3: Si las políticas te dicen que no puedes dar más del 20% o del 25% de aumento de, en un año... tú no puedes pretender que si el otro ganaba eso tú llegues a lo mismo..

F: {interrumpe} que lleguen al mismo piso

E3: que lleguen al mismo piso... entonces... este... mira el hecho de que... de que a José le hayan ofrecido en Paraguay y haya logrado negociar y que Luis me llame... o sea.. que se al a entrevista con todos los protagonistas de la entrevista... o sea yo tenía miedo en esa entrevista.

F: {se ríe} no, cualquiera tendría miedo en esa entrevista

E3: sí, pero la final yo creo que si uno oculta nada y uno es natural... compra la honestidad

F: ¿tú crees que eso fue que convenció a todo el...

E3: yo creo que sí... yo creo que... ser honesto... de hecho, yo fui tan honesto que creo que les dije algo que creo que no debería... que otro no hubiese dicho en mi posición.... Porque yo sé que es, que este... el nivel de inglés mío no es bueno... y yo se los dije... les dije mira este...yo sí quiero decirles algo porque...para que no digan que se les pasó... y este mi nivel no es bueno, mi nivel de inglés no es bueno y puedo trabajar en eso porque es algo que la posición amerita, pero no quiero que después me digan ¡ah! [Inaudible] Venezolano no habla inglés fluido... entonces... Pero yo creo que eso fue como un cierre que...

F: {interrumpe} era como un temor tuyo que... lo tiraste no más

E3: claro, pero yo creo que más bien los terminó de convencer porque si hay algo que yo trato de practicar es ser bien honesto... Ser bien honesto con las cosas... con todo, con todo... y eso... eso hace que la confianza sea más f... más fuerte {comida}

E3: yo tomo un bus de acercamiento hasta Las Condes, y ahí tomo un taxi, hay taxis que tiene rutas para dos o tres pasajeros. Mmm... ahí estoy en Las Condes como a las 5:45 y.. de ahí el taxi me deja aquí como a las 6:20.. Con suerte 6:10 ¿verdad?

F: oye y ¿el clima no les costó... acostumbrarse?

M: el primer año... Más o menos. Pero ya... pero eso pues, que uno se adapta

E3: no pero, sí pega el frío, pega súper fuerte... el calor no... el calor para nosotros es bendito...

F: ¿o el hecho de que haga mucho calor y llueva? {se ríe}

M: bueno nosotros estamos acostumbrados a eso... que hace mucho calor y llueve... es más en Venezuela cae granizo y con ese caloca

F: ¿y la comida?

M: más o menos, nos costó la mm... afortunadamente aquí se consigue de todo... bueno, se puede ver harina pan,

F: {interrumpe} claro, ahora hay más productos, pero al comienzo fue...

E3: no... yo me imagino cuando llegó mi cuñado...

M: mi hermano tiene... él se vino el 2011... él tiene 7 años acá.. ahí si es verdad que no conseguía nada, ahí si en Venezuela no había nada de Venezuela por ningún lado... pero sí... claro, sí.. parece mentira pero sí cambia todo en cuanto a la manera de cocinar, o sea yo he hecho de todo igual pero.. quedan diferentes las cosas... ya...ahora no lo noto...

F: {interrumpe} es imposible que quede como allá entonces

M: es imposible... de hecho al principio yo le decía a mi hermano, esta sal no sala... no... me parecía que la sal no era igual que la Venezuela...allá uno le echaba un poquitico y de una vez salado, pero aquí, todo es diferente... los ingredientes de todo, de todo

F: {interrumpe} la sazón.

M: sí. Incluso hasta el atún de lata es diferente... o sea todo, todo, todo. Todo era diferente.

F: al final fue acostumbrarse a comer de nuevo

E3: bueno, realmente nos sabe diferente...

M: o sea... a nosotros nos sabe diferente, sí.. pero no malo, pues... eh, depende... así que uno se adapta y ya... además de que... uno... llega de una vez agradeciendo que consigue de todo... independientemente de que sí, de que si era diferente o no, antes no era así... gracias a dios que podemos comprar todo lo que queremos.

F: que bueno. Sí, si yo he probado el queso llanero también... es muy rico, es exquisito.

M: ¿y las tajadas las has comido?

F: ¿Cuál?

M: las tajadas de plátano, de...

E3: tajadas de plátano maduro...

F: ¿Cómo el patacón?

E3: No.

M: son dulces pero verdes

F: ¿son como chips? son como...

E3: no, la verdad es el, el el plátano, maduro, tiene que estar maduro, lo cortas así en, en en longitudinal, quedan como en tiras así y lo pones a freír, entonces queda suave, queda la consistencia suave... quedan como, como ¿dulces podríamos decir? O sea, es como dulce pero no se le agrega dulce

M: o sea es como, como pabellón ¿pabellón sí has comido verdad?

F: me suena

E3: los porotos

M: {interrumpe} el pabellón es la carne mechada con poroto negro, arroz y tajada. ya, la carne mechada es un... de ese plato, del pabellón

F: sé que para navidad y estas fiestas hay un plato típico. Que lo comen creó toda la toda la semana...

E3: bueno, fíjate, la Hallaca es una, pero también se acostumbra mucho a hacer una especie... el, el chancho el perrito... se acostumbra a hacer lo que hacen los americanos con el pavo

F: lo rellenan

E3: nosotros hacemos con perrito, pierna del, del, del cochino, se, se rellena ¿no? Con...

M: sí, se le pone aliño pues... se le hacen agujeros... se le meten cositas para que agarre gusto, y luego se mete al horno... por cada kilo lleva una hora... entonces si es de 5 kilos, porque allá generalmente se consiguen hasta de 8 kilos, entonces son 8 horas en el horno. Siempre va acompañado o la hallaca o eso con una ensalada, no sé si la has probado, es de papa y zanahoria. Se parece como a la papa mayo

F: ya, pero ¿tiene mayo? ¿o es otra salsa?

M: sí, sí tiene mayonesa pero no es tanta mayonesa la verdad, tiene mayonesa, zanahoria y pollo así desmenuzado también... y generalmente se le hecha salsa aliña, pero a gusto, con cebolla puede ser, puede ser con cilantro, pero siempre va acompañada de esa mayonesa, que en Venezuela la decimos ensalada de gallina, que sea con pollo pero le decimos ensalada de gallina. Y el pan de jamón no sé si lo has probado.. que está lleno de jamón, aceitunas, puede llevar también panceta, pasas

E3: también tocino

M: tocineta

E3: bueno ahorita, ahorita hay mucho... gente venezolana vendiendo eso

M: sí, {inaudible 00:46:58}

E3: no todos los hacen bien

M: un plato navideño

F: Yo... mi conserje... que me llevo muy bien con ellos, me dieron hallaca... papa probarla... y es intenso, o sea yo... parece una humita para nosotros.. pero era súper intensa en sabor

E3: sí, imagínate porque puede tener pollo, carne de res y cochino al mismo tiempo

M: claro, y todo va aliñado

E3: aliñado

M: es que claro, no todo el mundo.. es que claro para nosotros que somos venezolanos.. no todo el mundo come las arepas tampoco... no a todo el mundo le quedan las arepas bien. Digamos que eso tiene un sabor, es muy particular, es... yo he hecho en Venezuela le hemos dicho que dice... la mejor hallaca la hace mi mamá, o sea... toda familia considera que su hallaca es la mejor [Risas] porque toda familia, o sea es esa sazón particular que tiene cada quien, y como no todo el mundo cocina al gusto de uno pues {inaudible 00:47:58} es muy particular...

F: y acá ¿algo nuevo que les haya gustado?

E3 y M: el pastel de choclo

M: nos gusta, sí

F: ¡hasta unánime! [Risas]

E3: de hecho creo que este domingo vamos a comer pastel de choclo

M: qué rico

Niña: a mí me gustan las sopaipillas

F: ¿le echas al encima, como pebre, o...?

Niña: ketchup

M: {se ríe} si a ella no le gusta mucho el pebre de todas maneras, este... y también .. que... las empanadas de pino también nos gusta

E3: a mí me gusta.. De los 4 soy el que más come empanadas . Me gustan las empanadas

F: es como un pino, parecido a la hallaca, pero la hallaca es más fuerte... y, tiene la mezcla de carnes... cuando la probé dije es como comer una empanadas y una humita al mismo tiempo [risas].

M: sí, exactamente, sí la hallaca es... es particular de cada quien sí.

F: y... ¿les puedo hacer una pregunta?

M y E3: sí

F: y ¿ustedes volverían?

M y E3: no [Silencio]

F: ¿por qué?

E3: [Suspira] bueno, nosotros tenemos hijos, partiendo por ahí y él, el futuro de los niños yo lo veo aquí. [Señora asiente con la cabeza]. Santiago se va a graduar, ahorita tiene una relación, por ejemplo.. hoy tiene una relación más o menos estable con una chilena.. más allá de que no fuera ella, puede tener una relación más adelante con otra, con otra chica que muy probablemente va a ser chilena... entonces, nosotros los vemos a ellos desarrollando su vida aquí en Chile... a los dos, entonces sí... para ser congruentes con lo que te conversamos hace rato... nos vimos pues para estar en familia

F: pero en el caso de que se arreglara

M: es que eso es otra cosa, que nosotros no..

E3: es que no hemos llegado ahí

M: no le tengo fe a eso

E3: eh... primero, nos vinimos juntos y queremos estar juntos, sí, si si la vida lo permite y las vueltas que da el destino, este si el... este si... es que también hay una posibilidad de que... no ha... de que hemos pensado que si un día puedes conseguir trabajo en una transnacional e irse... eso que también está presente... pero, desde ese punto de vista, nosotros no regresáramos porque no vas a venir a estar con nuestros niños, se gradúan, nos vamos a Venezuela, envejecer y ellos por aquí... no es la meta, no, no es la misión... pero por otro lado, yo creo que Venezuela está en una situación tan mal que yo creo que para décadas o generaciones antes que se arregle... porque no es sólo el gobierno... es la gente... es mucha gente que dependiendo del papá estado, que le gustan los subsidios, que le gusta que le regalen tal o cual cosa , y más allá de esa situación de conformismo de la gente, está el tema de seguridad... en, de seguridad física, entonces nosotros no, no, yo le digo que no vaya porque, si dios no lo quiera tenemos una emergencia de nuestras madres.. ay que buscar la forma de salir corriendo para allá... este.. pero de regresar, no

F: no está {inaudible 00:51:30}

E3: pero nos encantaría, sí.. uff

M: la lástima es que no vamos a regresar a la Venezuela que teníamos. No vamos a regresar a la vida que teníamos.. ósea nosotros vendimos todo y... todo, todo lo vendimos

E3: todo lo vendimos

F: ¿y eso fue ahorro para llegar acá?

M y E3: sí

M: básicamente por eso compramos esta casa también, porque teníamos ese...

F: ese colchoncito

M: este.. claro, nos alcanzó nada más para el inicial pero... [Risas] pero no...

E3: no pero sí nos ha ido bien porque, nos permitió también con eso... nos permitió comprar un departamento

M: ah, también

E3: tenemos un departamento en el centro, ¿en el centro no?

M: sí, en el centro...

E3: eso es Amunategui con...

M: con San Pablo,

E3: y ahí tenemos un ingreso adicional...

F: es una inversión

E3: sí, es una inversión

M: ahí lo tenemos arrendado y ayuda a vivir con eso también.

E3: es, por eso di por eso dimos en arriendo ese... sí, sí quizás sí es dinero relativamente perdido, pero si hubiésemos, si hubiésemos considerado remota idea de regresar, quizás no hubiese comprado casa, sino que hubiese comprado otro departamento, o dos departamentos más, lo arriendo y con eso yo arriendo, dos arriendos, arriendo yo una cosa ... pero no, nosotros no, no creo que, no está en la mente...

F: y bueno en base a eso cómo... ¿qué esperan del futuro?

E3: yo espero hacer carrera en ball ya... yo ya no me veo trabajando en otro de minería, no me veo viajando, así me ofrecieran un muy buen puesto en el norte, con esos turnos que se van los lunes, regresan los jueves... yo hacer carrera en ball, este... que mis hijos se gradúen, este... que nosotros tengamos una, una vejez lo más tranquila posible... eso

F: ¿cómo los ha recibido el chileno aquí?

E3: bin, a nosotros nos ha ido muy bien

M: sí, nosotros bien

F: ¿nunca tuvieron ninguna experiencia mala... o...

E3: no, más bien, nosotros quizá, podemos pasar por.. hemos opinado en contra de muchos venezolanos que.. vienen a disfrazarse de venezolanos para acá... la gorrita la franelita, la cosa... nosotros somos lo que opinamos que... hay que pasar desapercibido, porque está en un país que es extraño, ajeno, en un país que no es de uno... entonces menos uno de haga sentir, mejor... entonces hay mucho venezolano que se quiere hacer sentir por la gorrita, por la franelita, por la comida, por el escándalo

M: por la bulla sí

E3: por el escándalo, este... si nosotros vamos en la micro y se sube un venezolano con la gorrita y no paga en la micro.. ya de una vez me siento avergonzado.... Y algunas veces nosotros hemos estado a punto de decirle oye pero por favor no hagas eso.. y los escuchamos a veces en algunas reuniones de alguna gente que vamos... -no... sí, yo pasé y digo muchas gracias... entonces yo le he dicho, oye pero... -¿por qué haces eso? -No porque todo el mundo lo hace... -no pero es que ¿tú no trabajas?... -sí trabajo, pero.. no, los chilenos son los primeros que no pagan, -pero.. no puede ser esa la regla... no puede ser ese fundamento...- no... pero es que yo estoy jodido.. -no... pero, no, no es así...entonces, este...Emigran, pero... como decimos en Venezuela, no sé cómo de dice aquí: traen el rancho en la cabeza, traen la mala costumbre, traen la... el mal pensamiento, entonces pa, entonces si no vas a cambiar, o sea te la vas a encontrar más difícil, va a ser más difícil para {inaudible 00:55:46} entonces..

M: y bueno también respetamos las opiniones, que sí hemos escuchado algunos chilenos que.. sí se quejan de que, que les venimos quitarle trabajo... que.. estos días en una micro que... tanto que les costó a los chilenos conseguir cierto nivel de cultura y que los... los inmigrantes estamos llegando como a... a tirar por el piso esa cultura y a.. a crear justamente nuestras costumbres aquí... ella hablaba básicamente de eso, de la gente que llega como a... a tirar basura en la calle, a...crear bochinche, música, desde martes hasta domingo... de eso, pues sencillamente... yo me quedo callada sencillamente, porque para mí es eso... o sea yo pienso que mientras más invisibles estamos, mejor. [David asiente] Entonces.. alguien,.. al contrario, puede aportar cosas mejores... se aportan. De hecho me pasó en el colegio en las reuniones de apoderados, que todo el mundo habla y yo nunca hablo porque me da vergüenza hablar.. tal vez puede ser que piden cosas diferentes a ellos o.. o... que se yo... pero el hecho de que esta es extranjera y está recién llegada ¿qué va a saber? No sé [Risas]

F: pero igual si lo piensas bien... igual es como, algo a partir del miedo.

M: pues sí, sí... tal vez mm... tal vez haya un poco de eso, como miedo al rechazo

F: no, por eso digo que, es súper fuerte... por eso es uno de los objetivos de mi tesis.. Porque, hay tanto chileno sesgado, y hartos un poco xenófobo también acá y discriminadores que al final no saben... y.. y que ojalá así abrir un poco más la mente de estas personas y... y saber que al final todos son personas

E3: sí, sí yo creo que cuando uno sabe qué hay detrás de las cosas, uno puede entenderlas mejor, pero.. hay gente que opina muy libremente, *-noo es que, nos viene a quitar la pega...* lo que pasa es que yo he considerado mucho conversaciones que he tenido con, con gente cuando se habla del tema migratorio, de que, no que... que los venezolanos dicen -no, que los chilenos dicen que los venezolanos les venimos a quitarle trabajo, y uno dice, no, pero es que no trata del venezolano, se trata del inmigrante, sea cual sea la nacionalidad que a ti te lleve a un país, porque tú puedes ser haitiano... que los ponían por ejemplo -no que los haitianos, nosotros no aceptamos por \$300.000 trabajar en una estación de servicio, pero los haitianos lo están haciendo por \$250.000, eso nos está dejando mal... claro pero es que... que... el que, el que emigra, emigra para trabajar, para mejorar sus condiciones, y ya por sí necesita mantenerse dentro del país donde esté... entonces eso te lleva a hacer trabajos donde tú dirás - pero mira, no son, no es de lo que yo hago, no es de mi especialidad, o no es el cargo que yo estaba, no es el rango que yo tenía allá, pero tu tienes que empezar de cero, mantener un. Un, un ingreso determinado para pagar el arriendo, para agar... entonces, tú tienes que aceptar, pero eso es cualquier inmigrante en cualquier país... no hace rato que los venezolanos llegaron a Chile, y los venezolanos hicieron esto, no... porque el colombiano que vaya a Panamá, o el chileno que en los 70 se iba para Venezuela, era la misma condición, era la misma condición, llegaba para trabajar, a trabajar y a tratar de

forjarse un destino, un futuro, y eso te lleva a ti a tratar de esforzarte lo más que puedas... ahora el que no lo hace.. hace mucha gente que no quiere esforzarse, que quiere vivir de otro, le va a ir mal porque no lo hace, le va a ir mal, pero sí yo creo que no es que el venezolano sea más trabajador, no, es que, los que llegamos aquí somos inmigrantes, y, y... cuando les tocó a ustedes en los años 70 irse a Venezuela o irse a EEUU, era la misma, el mismo pensamiento con que nosotros estamos llegando, trabajar para hacer un futuro, un futuro distinto al que uno ve... porque uno está huyendo de un futuro incierto, un futuro negro que ve para la familia de... de malas condiciones... entonces... que nos trajo a nosotros a huir de muchas cosas en Venezuela

F: entonces uno igual puede decir que el hecho de migrar igual te posiciona como más preparado... llegas acá como con otras herramientas entonces, que quizás la gente de acá no tiene

E3: claro, claro, claro...o que la tiene, pero como está en su círculo de confort no, no las ve...porque te digo algo también, yo estuve 13 años en minería allá y estaba en un círculo confort bastante, bastante fuerte, era un confort que...nosotros, quizás pudimos haber salido antes de Venezuela, porque el socialismo a Venezuela llegó en el 98... en el 98... 98, 99 (...) {inaudible 01:01:33}salió el 2000, 2005 {inaudible 01:01:32},

M: don Melón, todavía no salía mi hermano y ya estaba anotándose

E3: ellos lo hicieron con muy buena visión, o sea tuvieron una visión bien clara de lo que iba a suceder en Venezuela y salieron de Venezuela en momento mejor que el que salimos nosotros y el que salió... nosotros llegamos aquí en enero del 2016... y el que salió en julio del 2016 dice -¡pero ustedes salieron en el momento justo!-, pero el que llegó en diciembre del 2016 le dice al que llegó en julio -¡usted salió en el momento justo! [Risas] por qué, porque la situación en Venezuela no ha sido sino empeorar y empeorar y empeorar

M: sí, peor y peor y peor cada vez

E3: entonces, siempre para el que salió unos meses ante que el que llegó aquí a Chile después, siempre salió en el momento justo, obviamente.. pero obviamente la condición del migrante te hace aceptar algunas cosas eh... y es lo queda, es lo que queda

F: es como... si es lo que queda habrá que aceptarlo

M: sí, y si no, no lo sé lo aprendo

E3: Claro, claro, si no lo sé lo aprendo... claro aquí hay muchos venezolanos que ... bueno, bueno la jefa mía ahorita tiene una nana que es abogado, abogado en Venezuela

M: no, y tenemos amigos que son ingenieros, y ya llevan más de un año aquí y no han podido conseguir trabajo de ingeniero, trabajan... tengo una amiga ingeniero químico y ella.. sí, tiene como un año y medio y ella está trabajando en eventos y cosas así

F: pero ¿qué creen ustedes que, que... no los hace encontrar trabajo? ¿Cuáles serían....

M: yo no sé, o sea en el caso de ella, ella dice que la llaman a muchas entrevistas pero ella no queda, a pesar d que ella tiene su experiencia, o sea tiene curriculum, tuvo experiencia en Venezuela, pero... tenemos otra amiguita también de ingeniero, es Adriana que tiene como dos años aquí también y lo que está trabajando es un hotel de recepcionista

E3: sí, ella es ¿qué?

M: es ingeniera en procesos o algo así, entonces... yo no sé...sobre todo para las mujeres es más cuesta arriba... porque de hecho ahorita que los estoy pensando, son mujeres las que tenemos así que...

E3: mira, hay gente que es muy diferente de nosotros... salió de Venezuela, tiene cierta juventud, no tiene hijos y está aquí tratando de llevar unos años y regresar a Venezuela

M: es así, es juventud pero...

E3: entonces, eh, eh, eh bajo esa situación, yo creo que se conforman con tener lo que les permite pasar el día a día... o sea si tu ganas 400, \$450.000 y con uno y otro llegas a \$500.000 y con esos \$500.000 pagas el arriendo porque lo estas pagando con dos o tres personas más, pagas tu comida y te quedas tus \$50.000 para cambiarlos en bandalás en Venezuela... es suficiente... pero yo también creo que, que uno, puede ser también que no salga bien en una entrevista o en dos, pero si tú eres ingeniero, o eres licenciado o eres abogado, este, tú tienes que seguir buscando, tienes que seguir metiendo papeles y revisando internet todas las noches. Hay, hay una metáfora, creo que se llama la milla extra... no sé si la, la

F: la he escuchado

E3: bueno, es siempre poner la milla extra, siempre intentar ser la milla extra, siempre poner de más, siempre, siempre, para tratar de que sucedan las cosas... porque, sí, obviamente, yo tuve mucha suerte de que José, yo tuve suerte de que José entrara en ball ¿ya? Porque quizás eso me abrió las puertas a mí en ball, pero yo también pasé por mi entrevista, si yo en mi entrevista hubiese salido así, eh... tranquilo, pausado, te dirían no... vale, este tipo nada que ver, sobre todo con el tareo que ya tenían del otro. [Risas] ¿ya? Ya pero... pero yo estaba en compu trabajo, laborum, linkedin, eh... boomerang, no sé yo estaba en todas las páginas, todas las páginas, y si cambiaba de dirección, yo cambiaba de dire... yo cuando cambiaba a la comuna de providencia cambió la dirección y si cambié el teléfono cambias el teléfono... o sea, tienes que tratar y hacer que las cosas sucedan, tienes que tener una...

F: ser persistente

E3: ser persistente, entonces, mira yo no digo, no creo, no voy a decir que conseguí trabajo en Chile fácil, pero veo tantas oportunidades de empleo que me cuesta creer que haya gente que no consiga trabajo, porque a veces es que estás buscando tener el mismo trabajo que tenías en Venezuela... y eso, que eso hay que sacárselo de la cabeza.. si me hubiese venido aquí a ser gerente, todavía estuviera esperando ¿estuviera tres años? Porque a mí nadie me ha ofrecido un trabajo de gerente... ahorita, ahorita... y tuve... que {inaudible 01:06:53}

F: {interrumpe} {inaudible 01:06:53}

E3: exactamente, porque estuve año y medio ahí, pero, pero si yo hubiese querido ser gerente aquí o superintendente por lo menos... no.. no lo tuviera porque a mi Anglo no me llamó para ocupar una superintendencia, me llamó para hacer un trabajo de jefe, de supervisor más o menos como el que yo ya tenía allá, entonces también es... pero hay gente que no ve también la oportunidad de ingresar a una compañía, porque nada más eso porque la oportunidad que se te da al ingresar es darte a conocer, es.. si tu eres bueno, te van a evaluar bien, te van a ver rápido, vas a subir rápido pero hay gente que no, ni siquiera, ni siquiera, el sueldo es muy bajo, pero tienes la oportunidad de ingresar y no aprovechan eso, no aprovechan, no ven las oportunidades que hay ...

F: {interrumpe} quizás por el...

E3: no ven las oportunidades que hay debajo, detrás de muchas cosas

F: quizás vean que el sueldo es bajo y no vale quizás, dé más...

E3: puede ser, puede ser

F: pero y... y ¿eso también podría ser quizás una característica de... de la cultura aquí?

E3: no, no sé, no lo sé

M: no bueno nosotros los hemos notado con, con los venezolanos, o sea eso particularmente de que no, cómo que no, no ven eso..

E3: como hay gente también que es al revés, porque nosotros tenemos un conocido que.. es nutricionista y que yo si lo he, yo si lo he ¡guau! A este carajo le va a costar conseguir trabajo aquí pero duro. Entonces, eh.. así ha sido, no ha conseguido trabajo de nutricionista, pero él empezó trabajando de garzón y a los meses le dieron el puesto de encargado del restorán... porque es así {hace sonar los dedos} eh... es activo, eh.. toma decisiones, opina, dice que tal o cual cosa se puede hacer mejor, no tiene miedo a conversar, no tiene miedo a establecer un diálogo con alguien, eh.. tengo, conocemos casos así, no es muy formado no tiene una formación de profesional, pero con su personalidad si tuviese formación de profesional yo te apuesto que hubiese conseguido trabajo.

F: porque tiene la... yo le digo la materia prima [Risas]

E3: tiene la materia prima,

F: porque el conocimiento puede llegar después

M: aunque le, creo que se ha quedado con la.. el es nutricionista y creo que tiene que hacer una reválida o...

E3: claro, claro, como te digo eso ...

M: y entonces como tiene que invertir como un millón, no sé cuanto sale entonces el no lo ha hecho, pero...

F: pero es porque él no quiere invertir

E3: no lo quiere, él quizás tiene el temor de qué ¡ajá! Yo invierto ese dinero y si después igual no consigo trabajo, o sea no, no, no hacen la apuesta, no hacen el riesgo, no toman el riesgo

F: ¿tú lo hiciste altiro cuando llegaste?

E3: no, es que yo tuve la oportunidad de que no tuve que hacer ninguna validación... no, porque yo no fui a ejercer como ingeniero, como ingeniero propio de ingeniería. No yo tengo que, yo no tuve que hacer esa reválida ni ninguna revalida, este.... Porque yo no iba a ejercer como ingeniero, yo no iba a firmar planos, no iba a hacer ingeniería, yo tuve esa suerte, igual sí lo hubiese hecho... bueno fíjate José lo hizo, José revalidó su título y ya se recibió para hacer el postgrado que hizo después que creo que ameritaba tener el título revalidado, algo así pero yo no, no tuve la necesidad de...

F: qué bueno

M: también conocemos a uno, un chico que es ingeniero industrial y el llegó aquí apostandolo todo, o sea el empezó como ah... esos en el jumbo que te recogen los carritos cuando salen.. el empezó así, después encontró un trabajo de garzón aquí, entonces vio la posibilidad de que podía trabajar en la noche también de garzón, el sí hizo como una reválida del, de la ingeniería sí... él siempre fue por más también y ahora está trabajando de ingeniero

E3: ese es un buen ejemplo porque él consiguió trabajo, trabajaba en un restorán, después en dos restoranes, después en un restorán y en otro restorán en otro lado, chino y este era, no sé una fuente de soda hasta que dio con un {01:11:52 inaudible} y empezó muy entusiasmado, pero se le bajaron los ánimos no había cambio, porque no se sentía en lo de él...

M: porque empezó a tener un trabajo como de técnico, no de ingeniero...

E3: empezó a buscar y buscar, y consiguió trabajo en otro lado y ya está más cómodo, y llevaron un poquito más, ya lo tomaron en cuenta, lo mandan a hacer cursos, entonces, so s buscar la oportunidad, eso es, hacer que las cosas sucedan, entonces me cuesta creer que haya gente que no consiga trabajo.. tu lo, tu lo ves en los avisos, se revisan los avisos y en linkedin ni hablar, en linkedin hay...

F: sí... ¿qué consejo le darían a la gente que viene llegando? Profesionales, o gente joven, o gente que también tenía una carrera como tú la tenías allá ¿qué, cuál sería el tip? Que quizás llega sola.. ¿qué... qué le dirían?

E3: yo le diría, yo le diría que, se sacara el chip que traen de Venezuela, en el sentido de que, es que no sé si la palabra es humildad porque humildad implica muchas cosas... eh... que aceptara empezar de abajo, que aceptara que si salió de Venezuela para otro país, hay que empezar de abajo, no aspirar a grandes cargos, no aspirar a grandes sueldos, aspira a entrar en una organización para darse a conocer porque si tu eres bueno las cosas, las, la, como es la fruta cae de maduro, cae, cae, las cosas suceden. Este si tu eres bueno, lo van a ver, lo van a ver tu jefe, van a ver tu potencial, no te van a dejar ir, te van a ofrecer que no todo es sueldo también a veces, que hay que esperar, hay que tener paciencia. Pero si que, constancia perseverancia y que hay que empezar de abajo, consciente de que estamos en un país diferente y que no todos tienen la misma visión y que hay que ir con un poquito de humildad creo yo, yo, yo, yo tendría la oport... si yo tuviera un seminario o algo así que decirles yo les diría eso, pero y que creyeran también, que se arriesgaran

F: ¿que creyeran en ellos?

E3: sí, que creyeran en ellos, yo creo que siempre la actitud positiva gana mucho, rodearse de gente positiva también, que las cosas siempre van a ser mejor y cuando no salen como uno quisiera, entender qué bueno es así, pero yo creo que la clave está ahí, la clave está en empezar desde abajo, no tener temor de expresar sus opiniones, no tener temor de decirle al jefe cuando está equivocado, con mucho respeto, con mucha serenidad, no querer sabérselas d inteligente porque eso te descarta definitivamente, eso demarca también y en un país que no es tu país, eso te marca también, porque -bueno y se weon extranjero no va a decir cómo son las vainas aquí- y ya te marca. Pero yo creo que es eso, un poquito de humildad y honestidad sobre todo [Silencio].

F: ¿algo más que quisieran agregar?

E3: no, no, no, no sé qué otra cosa...

F: es toda una experiencia, entonces... ¿lo volverían a hacer? No a Venezuela, ¿volverían a emigrar a otro país?

E3 y M: no

E3: bueno, yo no puedo decir q no

M: pero sería diferente porque yo creo que, yo creo que ya cuando una persona sale de su país porque tiene... -mira sabes que te voy a mandar por tu trabajo, con estas comodidades- es diferente

F: porque no es partir de cero

E3 y M: exacto

M: es como una continuidad

F: porque, tiene como un ancla acá y vas allá por un tiempo y...

M: exacto

E3: no, y ahorita que recordé no te puedo decir que no porque yo no dije que no cuando me entrevistó ball. Entonces, esa es una de las cosas que me, que me preguntaron, que si yo estaría dispuesto a ir a otra operación y bueno yo le dije bueno, que no lo tenía visto así pero que no, que si yo estoy dispuesto a hacer una carrera en ball es porque esas cosas pueden pasar, entonces yo dije que sí, que, que no tenía mayor problema, pero obviamente solo bajo esa condición, y yo espero que Chile sea un país de mucho progreso y que no vaya a suceder ahora que tengamos a emigrar a otro lado. Pero así de entrada a menos que fuera por un tema laboral, yo no me iría... ¡me gustó Chile po! [Risas]

F: el po, eh.. yo tenia una pregunta que... cuando tu estabas allá en Venezuela tu ya conocías Chile, ya lo habías visitado ¿pero por trabajo, por..?

E3: sí, por trabajo, sí yo tuve un, como un, uno de estos programas de formación gerencial que prepara Anglo American para la gente de Venezuela y Chile, lo dieron acá en la Universidad Adolfo Ibáñez, era un curso de una cada cuatro semanas y vez por trimestre del año, entonces yo tuve la oportunidad de visitar 4 semanas diferentes el año dos mil ¿dos mil ocho?

M: 2008

E3: 2008, tuve oportunidad de conocer Chile también venía por temas puntuales, un tema de seguridad que duraba dos o tres días, vine en 2009 y durante esa semana yo vine con mi guante

F: ¿y fuiste a otros países de Latinoamérica?

E3: Panamá, Brasil, por motivos de, de vacaciones México, República Dominicana, pero por trabajo, Panamá, Brasil, eso, también estudiamos bien la posibilidad de venimos a Chile, por los menos México hubiese sido una opción pero México también la situación de inseguridad por las mafias y todo eso es demasiado. Panama yo estuve, podría haber sido una opción, pero no me gusto la gente

F: ¿Cómo?

E3: eh, no sé Panamá medio la impresión de que creció así muy rápido, entonces había unas zonas muy llenas de edificios y grandes torres pero los alrededores eran sectores populares en que yo no me sentía seguro.. lo único que tenía Panamá era quizás el clima, y el idioma pero, pero no, me gusto Chile y también nosotros sabíamos que hacía frío, y bastante [Risas]

E3: pero también me pareció atractivo este tema del de tener un miedo así con los temblores, pero, pero uno se acostumbra

F: si, hace poco hubo uno fuerte

M: ayer, ayer tembló feo, al escala no fue muy alta pero se sintió

F: {se ríe} pero se sintió

E3: yo no lo sentí allá

F: no, sí, estuvo, estuvo fuerte... ¿y cuando llegaron e interactuaron por primera vez, esos cuatro meses que no podrían conseguir los papeles? Qué, qué pensaban? ¿interactuaron con la gente acá?

M: sí, por el motivo, por el negocio que era todo el mundo

F: ¿y qué, qué creían? ¿qué pensaban?

E3: para mí fueron meses divertidos, porque era parte de entender cómo será la cultura, entender el idioma, la jerga, los modismos, este... pero no, nosotros tuvimos la oportunidad de tener muy buena llegaba con la gente que iba al negocito que teníamos nosotros, nos decían que nos iba a ir muy bien, que Chile era un país de muchas posibilidades, que el negocito era muy bonito, o sea no, no tengo nada que quejarme

F: tuvieron una muy buena experiencia entonces...

M: sí

E3: sí, nosotros hemos tenido una muy buena experiencia

M: sí, y sí nos ayudó a conocer un poco mas de eso, porque, porque, no... yo...creo que hubo gente que llega y se pone a trabajar y ya se relaciona con su círculo y listo, y puede ser que su círculo también,

bueno, muchos trabajan con venezolanos, en cambio nosotros en el negocio sí veíamos eso, interactuamos con la gente que le vendíamos, interactuamos, con los otros propietarios de los otros negocios, entonces sí, nos dio bastante oportunidad de conocer

F: qué bueno

E3: o sea llegan muchos venezolanos y se mantienen confidencial por los motivos que sean, se mantienen en un círculo cerrado con venezolanos nada más, entonces no interactúan con los chilenos, no los entiende, no ve su punto de vista, no entiende cuál es su forma de pensar, por qué opinan de una u otra cosa. Entonces eso también es importante cuando uno llega a un país de afuera, no mantenerse en un círculo cerrado -porque yo soy venezolano, soy haitiano, porque soy colombiano, tú tienes que permitirle la gente además que te llegue o escucharlos, compartir con ellos, este... y eso tuvimos la oportunidad de tenerlo nosotros también

F: que bueno, igual es un pul

E3: sí claro, claro, cuando te llegan al negocio a decirte ¿tu tienes guagüita? [Risas]

E3: y nosotros no veíamos a la cara -ah, guagüita ¿que será guagüita?- y -ay, no tengo, después los entendimos que eran unos dulces en forma de bebé y ahí nos sentimos peor -ay estos son criminales se comen a los bebés-

M: sadismo porque tienen forma de bebé [Risas]

E3: ¿Cómo van a hacer un dulce con forma de bebé? Y después -ah, pero es que le dicen guagüita a los bebés [Risas]

M: nos impactó muy muy muy positivamente, por lo menos a mí, me encantan las fechas patrias. Me fascinan las fechas patrias, la verdad que es una cosa que, que a todo el mundo se le contagia pues y nosotros nunca, no vivimos eso en Venezuela, o sea para nosotros la fecha patria es el desfile, el día del desfile militar que uno lo ve por la televisión

F: ah pero ¿no es una semana como acá?

M: no... y de paso uno se molesta porque la cadena nacional del desfile entonces...

E3: no, allá en Venezuela todo día feriado cuando uno trata de conectarlo para que caiga viernes o que caiga un lunes, es para irse para la playa y todo el mundo, el 80% de los venezolanos en la playa, pal río, pal campo, pero pa la playa sobre todo. Entonces eso de ir a meterse en una feria a comer, no... eso no existe en Venezuela

M: no y la cueca es que ves, es que nada más verlos bailar la cueca es una cosa que a mi me, me eriza, la verdad es que es muy bonito

F: que se identifiquen también con aspectos de nuestro país

E3: no eh, este año 2019 vamos a prender a bailar cueca

M: todavía no sabemos bien la cueca

F: {se ríe} extrañan la playa entonces también

M: sí, muchísimo, nosotros que tenemos tres años sin ir a la playa

E3: y nosotros que tuvimos casa de playa también

F: en los roques ¿o no?

E3: cerca del parque nacional chiris cerca del parque nacional orcoise

F: porque aquí el mar es, para congelarse {se ríe}

M: sí, y de paso que no es una temperatura como la que hace aquí, sino que en viña hace más frío también el agua es fría...verdad sí, la verdad la playa la extrañamos mucho.

F: eso David, eso

E3: si te queda alguna pregunta me la mandas por correo

F: espero que haya sido una experiencia igual buena para ustedes

M: sí

F: tener estas conversaciones, uno igual va descubriendo hartas cosas en la medida en que van saliendo estos temas

M: sí, exactamente

F: yo igual encontré varios temas que son comunes, eh... también otros temas que se destacan... son como niveles, entonces, están todos latentes, entonces igual es interesante eso, dependiendo quizás de subir un poco la intensidad a algo o no, se pueden ir logrando muchas cosas. Así que de antemano muchísimas gracias por la confianza, por abrirme las puertas de su casa.
