



REVISTA

BLUMAR

Publicación interna BLUMAR | N° 04 | noviembre de 2012



A un año de su creación

Blumar se fortalece gracias A SUS COLABORADORES



P4y5

» Ley de Pesca
¿Qué se juega la industria?



P6y7

» Nueva línea de salmones
Apuesta a largo plazo



P8y9

» En Corral
Planta de Harina 2.0



ZOOM A NUESTRA ACUICULTURA

► El área de producción de salmones de Blumar desarrolla sus operaciones en las regiones del Bio Bio, Los Lagos y Aysén. Allí trabajan más de 700 personas en las distintas actividades de la cadena de valor, como las pisciculturas, centros de engorda, plantas de proceso, operaciones, M/N Johnson y administración. En el 2012, esta área de negocio proyecta producir 45.000 toneladas entre salmón atlántico y trucha. Cabe destacar también que a partir de este año comenzó sus operaciones la oficina comercial en Estados Unidos, la cual está liderada por Daniel Montoya y a través de la cual se comercializa la mayor parte de nuestros salmones.

► **Centros en Operación a Octubre 2012**

Especie	Nº de centros
Salar	14
Trucha	4
Total	18





Un buen comienzo

Blumar cumplió un año de vida. Como se preveía, no ha sido un inicio fácil para el área pesquera, pues a la incertidumbre que ha acompañado al debate de la ley que regirá a contar de 2013 se agregó una baja en la cuota de jurel, una menor disponibilidad de sardina y un ajustado escenario para la merluza común.

Pese a ello, se han registrado importantes avances en el afianzamiento de los equipos de trabajo, optimización del uso de activos, mejoras en la productividad de las plantas de consumo humano, aumentos en la producción de salmones y trucha, además la obtención de importantes certificaciones de calidad.

Sin embargo, la problemática propia de una compañía de alimentos basada en la pesca y la acuicultura se compensa con creces con los logros obtenidos en las relaciones humanas. Unir dos culturas organizacionales era una tarea difícil, más considerando la dispersión geográfica, la variedad de productos y de estructuras laborales que coexisten en Blumar. Estamos contentos porque sorteamos esa prueba con éxito en este primer aniversario.

A la fecha enteramos siete negociaciones colectivas y nos satisface decir que todas llegaron a buen término. Además de avanzar hacia las equidades internas, lo que más destacamos es que estas conversaciones permitieron acercarnos y conocernos mejor; en definitiva, impregnar la nascente cultura Blumar.

Es evidente que ante una fusión el clima laboral se resiente, principalmente por la incertidumbre que se genera. Por ello, y con el fin de caminar juntos hacia una compañía donde la integración y el trabajo en equipo sean piedras angulares, decidimos encargar un estudio de medición de clima a una consultora externa. Dicha encuesta arrojó un

alto nivel de compromiso en los colaboradores, pero también nos deja grandes desafíos.

Por ello nos hemos esforzado en socializar los resultados mediante talleres y charlas a lo largo del país, de manera de recibir aportes de todos y poner en marcha las mejoras necesarias. Lo anterior, sumado a una evaluación de gestión de desempeño aplicada a las gerencias y jefaturas, ayudará a transmitir e internalizar de manera más eficiente los objetivos organizacionales de la compañía.

Adicionalmente, en este primer año se han realizado múltiples capacitaciones para optimizar competencias específicas, como también comunicacionales y relacionales. Perfeccionamientos que se añaden a la firma de tres protocolos (Pesca, Consumo Humano y Salmones) que ponen en funcionamiento sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional PEC (Programa Empresa Competitiva).

Con este enfoque en las personas, que apunta a la mejora continua, la integración de los equipos, la evaluación del desempeño, la homologación de las condiciones laborales y la gestación de una cultura preventiva, es que pretendemos caminar a ser una empresa de clase mundial. Allí es donde vemos que radica la sustentabilidad del negocio y, en consecuencia, el futuro de Blumar.

Gerardo Balbontín Fox
Gerente General
Blumar



Ley de Pesca

¿Qué se juega **la industria?**

El 31 de diciembre se acaba del régimen de cuotas individuales por compañía y si no se renueva volveríamos a la “carrera olímpica”, en que los barcos compiten por quién captura más. El proyecto de ley que ingresó a fines de 2011 al Congreso busca resolver el destino de la actividad antes de fin de año, aunque la iniciativa viene con cambios no menores a las reglas del juego.

Es normal que los proyectos de ley ingresen al parlamento diciendo A, pero su discusión los deje en C. Y es que una cosa es lo que el gobierno propone y otra lo que la Cámara de Diputados y el Senado disponen. Tal es el caso del proyecto de ley de pesca.

En principio se pensaba que la iniciativa

se restringiría a definir si se continuaba con el régimen de cuotas individuales por compañía que nació en 2001 y vence en diciembre, llamado Límite Máximo de Captura por Armador, y con los porcentajes de captura artesanal e industrial en especies compartidas (fraccionamiento).

Sin embargo, el gobierno optó por una

reforma mayor, modificando la institucionalidad pesquera contenida en la Ley General de Pesca y Acuicultura de 1991. Entre otras cosas, se incorporan licitaciones en pesquerías históricas, se elimina la toma de decisiones del Consejo Nacional de Pesca y se reemplazan las autorizaciones de pesca por licencias.

LEGISLACIÓN ACTUAL

Los armadores tienen una autorización de pesca de duración indefinida, con la que operan hace décadas.

Los armadores con autorización de pesca tienen cuotas individuales de acuerdo a su registro de capturas. No se licitan las especies en explotación.

El subsecretario de Pesca propone la cuota global por especie al Consejo Nacional de Pesca. Si éste la rechaza, rige el 80% de la cuota del año anterior.

Los armadores pagan una patente pesquera en función del tamaño de la flota.

Las 5 millas de pesca exclusiva para el sector artesanal se miden desde las líneas de base, como establece la Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar (Convemar).

El 2001 se fijó un fraccionamiento que le entregó a los artesanales el 56% de la sardina, 70% de la anchoveta, el 35% de la merluza común, el 50% de la merluza del sur, el 20% del congrio dorado y el 5% del jurel. Gracias a ello este sector representa hoy el 53% de las capturas de Chile.

CAMBIOS EN DEBATE

El proyecto del gobierno les ofrece cambiarse a una Licencia Transable de Pesca, también de duración indefinida. Algunos sectores quieren limitar esa licencia a 25 años, 10 ó incluso menos, al cabo de los cuales las compañías no podrían seguir pescando.

A los armadores se les quitaría pesca, porque se empezaría a licitar cuando el recurso alcance un 85% de su volumen óptimo de extracción (Rendimiento Máximo Sostenible). Algunos han planteado que se licite hasta el 50 % a todo evento.

El Consejo Nacional de Pesca se volvería un órgano sólo consultivo. Los Comités Científico Técnico decidirían las cuotas globales.

Los armadores pagarían la patente pesquera tanto por el tamaño de la flota como por la cuota asignada.

El proyecto del gobierno no hacía cambios al respecto, pero la Cámara de Diputados aprobó una indicación que extiende la reserva artesanal, porque mide las 5 millas desde las puntas más saliente de la costa. Esto dejaría a la flota de arrastre y cerco industrial fuera de sus caladeros históricos.

El proyecto del gobierno, basándose en la Mesa de Pesca de 2011, aumenta la fracción artesanal de sardina y anchoveta a 78%, la de merluza común a 40%, la de merluza del sur a 60%, la de congrio dorado a 50% y la de jurel a 10%. Gracias a ello los artesanales quedarían con el 56% de las capturas de Chile. La Cámara de Diputados aprobó una plataforma social para los trabajadores industriales que queden cesantes, pero esa resolución no es definitiva.

Nueva línea de producción de salmones

Una apuesta a largo plazo



6

Las plantas de Merluza y Salmón ubicadas en la casa matriz fueron reordenadas con el objetivo de incorporar una tercera línea de procesamiento para esta última especie. De este manera se minimizará la producción que hoy debe hacerse en plantas externas por falta de capacidad propia.

Septiembre fue un mes movido para la casa matriz de Blumar y no solo por las Fiestas Patrias. Durante esos días se realizó un profundo reordenamiento de las plantas de Merluza y Salmones que operan en el lugar, de manera de adecuar el espacio existente para las nuevas necesidades de la empresa.

Marcel Moenne, Gerente de Plantas de Consumo Humano, explica que la compañía experimentó un crecimiento muy rápido en el área de salmones, por lo que el reordenamiento representa la consolidación de esta realidad. Con esta inversión de cerca de 3 millones de dólares y que

promete generar 170 nuevos empleos se busca “procesar la mayor cantidad de cosecha de salmones que se producen en nuestras plantas, garantizando la calidad del producto final”, precisa.

Moenne comenta que antes de la fusión cada compañía procesaba su propia cosecha, lo que sumaba cerca de 25 mil toneladas al año. “En su primer año de vida, Blumar procesó cerca de 50 mil toneladas, por lo que se hizo necesario adecuar las instalaciones para la cantidad real que se cosecha”.

De la misma forma, el Gerente enfatiza que se puede procesar el producto en

plantas externas, pero que la experiencia dice que lo óptimo es “trabajar en casa”, ya que de esa forma se logra uniformar los estándares de calidad y tener mayor versatilidad en los productos que se ofrecen al mercado, dando garantías a los clientes de Blumar.

Por todo esto, durante septiembre y aprovechando que la Planta de Merluza está detenida por la veda de esta pesquería, se realizó la reorganización de las instalaciones. “Actualmente tenemos dos líneas de producción y con este proyecto ponemos en servicio una tercera, aumentando en un 50% nuestra capacidad. Eso significa que podremos procesar del orden de 900 toneladas adicionales por mes, logrando alrededor de 500 toneladas más de producto final terminado”, asegura Moenne, agregando que desde ahora Blumar solo utilizará plantas externas de procesamiento en las épocas “peak” de cosecha de trucha.

Para Pierre Chlipalski, Jefe de Plantas Salmones y Merluzas, la tercera línea de producción permitirá “no solo aumentar la producción, sino que al incorporar la más

alta tecnología a nuestro proceso productivo diversificaremos la cartera de productos que podemos entregar a nuestros clientes”.

El Jefe de Planta afirma que ya se ha instalado cerca del 70% de la tercera línea, restando que lleguen del extranjero los congeladores continuos. Éstos serían recepcionados en diciembre, por lo que se espera entrar en operaciones en la primera semana de enero de 2013.

Marcel Moenne precisa que con esta inversión la compañía “está apostando al largo plazo y esperamos que a mediados del próximo año el escenario del mercado del salmón se recupere. Con esto se busca posicionar a Blumar como la empresa líder del mercado exportador, con productos de calidad”. Por su parte, Chlipalski describe este proceso como “una adecuación de la planta al crecimiento sostenido que Blumar está teniendo, sobre todo en el área de salmones”.

Todo en 30 días

El reordenamiento de las plantas de Merluza y Salmones de la casa matriz implicaba un desafío, ya que había que realizar todos los trabajos en los 30 días que dura la veda de la principal especie de pesca blanca y sin detener la producción del segundo recurso.

Esta responsabilidad recayó en los hombres de Rubén Tapia, Jefe de Mantenimiento Plantas Consumo Humano, quien junto a su equipo estuvo un mes trabajando las 24 horas para sacar adelante el proyecto. Lo complejo de esta operación fue independizar las plantas de congelación de cada circuito de producción, ya que funcionan con amoníaco, elemento muy peligroso.



Por esta razón, el Jefe de Mantenimiento aclara que gran parte de los trabajos en los circuitos de congelación se realizaron los fines de semana, de manera de no poner en riesgo a los colaboradores ni afectar la producción de salmones.

Tapia asegura que los trabajadores del Departamento de Mantenimiento están contentos y orgullosos por haber respondido de buena forma a este desafío. “El trabajo lo hace la gente que está debajo de uno y ellos demostraron un tremendo espíritu de compromiso y sacrificio por Blumar, lo que hace que me sienta orgulloso de ellos”.

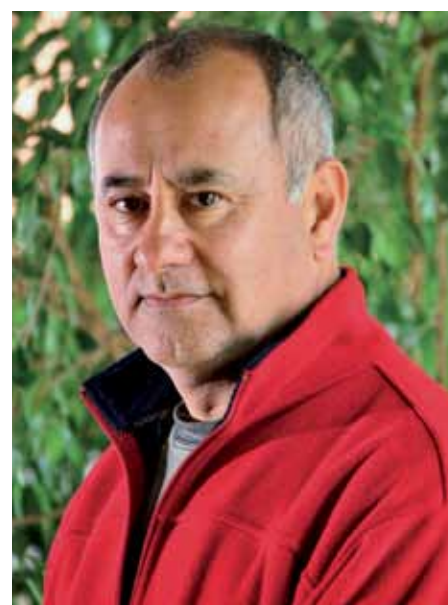
Finalmente, el Jefe de Mantenimiento realizó un especial reconocimiento a los contratistas que trabajaron en esta obra, los que sumaron cerca de 60 personas, ya que “sin ser de la compañía, se pusieron la camiseta de Blumar y ayudaron a sacar la pega en los tiempos determinados”.



Pierre Chlipalski, Jefe de Plantas Salmones y Merluzas.



Marcel Moenne, Gerente Plantas Consumo Humano.



Rubén Tapia, Jefe de Mantenimiento Plantas Consumo Humano.

Significativa inversión de 3 millones de dólares

La nueva era de la Planta DE HARINA CORRAL



Entre agosto de 2011 y octubre de este año se vio enfrentada a un proceso de modernización de maquinarias e instalaciones, en conjunto con el desarrollo de capacitación al personal. Todo ello con el fin de lograr un producto de mejor calidad con la pesca de la sardina y anchoveta existente en la Región de Los Ríos.

8

Chile posee 3 mil km de costa entre Arica y Puerto Montt, pero solo cuenta con una decena de puertos. Ello, debido a las pocas bahías protegidas que existen, las que son necesarias para que las industrias pesquera y portuaria puedan desarrollarse.

Blumar tiene en Corral una instalación única y estratégicamente ubicada, dado



Carlos Jainaga, Jefe Planta Corral.

su cercanía con las áreas de captura y la abundancia y buen tamaño de la sardina y anchoveta en esa zona. No obstante, la planta no estaba acorde con la actual realidad pesquera y de la empresa, por lo cual requería de inversión y cambios que fueron respaldados por la Dirección de la compañía.

“Esta planta, que fue diseñada originalmente para procesar jurel, en general funcionó muy bien hasta el 2008. A partir de esa fecha comenzó a aparecer en forma abundante y sostenida sardina común y anchoveta. De manera paralela el jurel fue paulatinamente desapareciendo”; por tanto, las maquinarias no eran las adecuadas para lograr un proceso que produjese una harina de buena calidad”, cuenta Carlos Jainaga, Jefe de Planta Harina Corral.

Además, según comenta el Gerente de Operaciones Pesca, Enrique Cisterna, las plantas de harina deben ser versátiles y capaces de procesar eficientemente toda la materia prima que llegue, debiendo cumplir los estándares de calidad establecidos y validados por el mercado.

“Es por ello que se modernizó la planta, invirtiendo en equipamiento, infraestructura y capacitación al personal para asegurar una



Enrique Cisterna, Gerente de Operaciones Pesca.

buena calidad de la harina producida con volúmenes diarios que permitan absorber la oferta del sector artesanal de la zona, que es la principal fuente de abastecimiento de materia prima”, señala Cisterna.

Capital humano

Con una inversión total del orden de 3 millones de dólares, entre agosto de 2011 y



Sergio Reyes, Jefe de Producción Corral.

octubre de este año se realizó una serie de mejoras, que incluyen entre otras un nuevo cocedor, bombas de tornillo, nuevas centrífugas, modernización y estandarización de las desbarradoras, un nuevo secador de mayor capacidad, reparación de calderas, además de modernización de las instalaciones eléctricas y cambio de cubierta de los galpones de la planta.

Junto a ello, con el fin de lograr el desafío asumido y generar un impacto en el resultado de la operación, la empresa se ha preocupado de invertir fuertemente en capacitar a sus colaboradores, porque “todas las modificaciones, modernizaciones y nuevos equipos que se han adquirido, si no van acompañadas de capacitación a nuestra gente en la operación de maquinarias que están bajo su responsabilidad, es probable esperar que no sirvan de nada. Sin duda es la tarea más intensa pero también la más gratificante”, dice Cisterna.

Es por esto que se ha realizado una serie de talleres y se planificó una visita técnica a las plantas que Blumar tiene en la Región del Bio Bio, la que incluyó a todos los



Juan Cerda, Jefe de Mantenimiento Corral.



Desafíos de mantención

Según cuenta Juan Cerda, Jefe de Mantenimiento Corral, la planta procesó por varios años con equipos que para la época eran acordes al proceso que se llevaba a cabo, “pero así como avanza el tiempo y la tecnología, los equipos deben ajustarse a los cambios y seguir manteniendo el alto nivel de producción y calidad, adecuándose a la materia prima actual”.

Por ello afirma que la modernización realizada a la planta trae consigo importantes retos, ya que al mejorar las instalaciones y las maquinarias “estamos también mejorando nuestras capacidades y poniendo en marcha todos los conocimientos que manejamos para optimizar estos requerimientos”.

trabajadores de producción. En dicha visita pudieron conocer la operación de Blumar en la zona, donde están ubicadas tres plantas de harina de la empresa: San Vicente, Rocuant y Coronel.

Un salto cualitativo

Con todas estas inversiones ya realizadas, se pretende dar un salto cualitativo en términos de producción.

Este año, a la fecha se han procesado poco más de 82 mil toneladas de materia prima, mientras que al mismo periodo del año 2011 se habían procesado 68 mil toneladas. Para 2013 está presupuestado procesar 80 mil toneladas, logrando unas 16.000 de producción. No obstante, más allá de la cantidad, “el salto más grande que debemos dar es en calidad”, comenta Enrique Cisterna, apuntando a que del total de producción de harina de pescado a lo menos un 60% sea de calidades A y B.

Sergio Reyes, quien llegó desde Talcahuano para hacerse cargo de la producción de la planta, explica que antes de los ajustes realizados en Corral, y desde 2009 a la fecha, “nuestras harinas con calidad A estaban entre un 5% y un 30%, mientras que las de calidad B cerca del 12% del total de la producción anual de la planta”.

Es por ello que si bien uno de los objetivos

es procesar del orden de 1.200 toneladas de materia prima por día, el gran desafío es que “al menos el 60% de la harina producida sea de una calidad de proteína sobre 67%, grasa menor que 11% e histamina menor a 1.000, lo que abrirá nuevas expectativas de mercado y así podremos optar a mejores precios”, agrega el Gerente de Pesca.

Cisterna asegura que la materia prima que se procesa en Corral, que mayoritariamente proviene de la pesca artesanal y es principalmente sardina común, “es de muy buena calidad, por su frescura y tamaño, pero las maquinarias que teníamos no eran las adecuadas para procesar este tipo de recurso, razón por lo cual debimos llevar a cabo todas las mejoras que se han indicado”.

En lo que respecta al Área de Producción de Corral, Sergio Reyes comenta que los desafíos van más allá. La idea -dice- es lograr un buen ambiente laboral, con el convencimiento de que los objetivos se pueden lograr solo con la participación de todo el personal de planta, incluyendo a nuestros colaboradores particulares. “Trabajar en equipo, con personas cohesionadas, capacitadas y comprometidas con el proyecto de mejora realizado, aprovechando de esta forma la invaluable experiencia que cada uno posee”, declara.



A un año de su creación

Blumar se fortalece gracias A SUS COLABORADORES

10

A pesar del difícil comienzo, quienes integran la compañía valoran los avances de su corta pero intensa vida. La adaptación de dos organizaciones con décadas de historia y una Ley de Pesca de impacto imprevisible han sido el denominador común en estos meses. Pese a ello, la idea de que todos van a bordo de un mismo buque ha impregnado la naciente “cultura Blumar”.

Blumar nació en octubre de 2011 tras la incertidumbre natural de una fusión, por lo cual debió enfrentar la esperada inquietud de sus colaboradores, el acomodo de dos culturas empresariales y los nubarrones de un proyecto de ley de pesca zigzagueante en el Congreso. Pese a este difícil panorama, el balance del primer año de vida de la compañía es positivo.

“Ha sido complejo. Son muchas áreas que se juntaron, grupos de personas, de situaciones económicas y de culturas de trabajo distintas que hoy están en un mismo buque, por lo que es natural que existan dificultades. A pesar de todo, creo que ha sido menos complicado de lo que esperábamos”, afirma Raúl Hermosilla, Gerente de Personas de Blumar.



Raúl Hermosilla, Gerente de Personas.

El ejecutivo aclara que aún se trabaja fuertemente en lograr la equidad para los colaboradores, punto en el que más se han presentado desavenencias, principalmente por el tema de las remuneraciones. Añade que han habido varias negociaciones y de a poco se ha ido alcanzado el equilibrio con cada una de las áreas.

Remando juntos

Juan Cifuentes, del Área de Compensaciones, confiesa que pensaba que la adaptación iba a ser más crítica. Tras 40 años trabajando en una firma, reconoce que al principio le costó aceptar el traspaso a una nueva compañía, pero hoy mira todo el proceso como un gran aprendizaje. “Hemos tenido que acomodarnos a una estructura

distinta y con más funciones específicas. Sin embargo, creo que vamos avanzando y en esto todos hemos ido colaborando”, destaca.

Cifuentes agrega que el temor se ha ido perdiendo y mucho tiene que ver con el cómo se han ido dando las cosas. La preocupación de la empresa por sus colaboradores se ha notado. A veces, dice, algunos temas no son tan fáciles, pero esas diferencias de opiniones se van puliendo, al igual que las relaciones humanas, y así de a poco se va desarrollando la nueva “cultura Blumar”.

José Chamorro, Presidente del Sindicato de Descargadores, coincide en que no ha sido fácil: “Efectivamente, el tema remuneraciones y las brechas con las que se comenzó esta nueva empresa eran lo más complejo”. Afirmo que el desafío mayor en todo este año ha sido establecer sueldos parejos entre los colaboradores que venían de un lado y de otro, para lo que se han presentado proyectos de contrato colectivo de manera de ir trabajando en estos ajustes.

Pero advierte que el panorama del negocio en general también ha mermado: “La Ley de Pesca nos ha tenido preocupados todo este año. Por un lado vamos fortaleciéndonos como Blumar, pero por el otro el Gobierno no toma en serio nuestras solicitudes”.

En cuanto a lo interno, Chamorro hace un llamado a seguir colaborando para que los ajustes que aún quedan de remuneraciones, relaciones humanas u otros, se vayan superando. Para eso recomienda disposición y diálogo: “Somos una compañía potente; y de eso tenemos que darnos cuenta todos y colaborar para que así siga siendo”, sentencia.

El luto queda atrás

Para ningún colaborador fue fácil aceptar que la empresa que le permitió sustentar una familia y crecer profesionalmente ya no existe más. Así lo cree Paola Sanhueza, Presidenta del Sindicato N° 1 de Blumar. “Costó mucho aceptar lo que estaba pasando. Para nadie son fáciles los cambios, pero eso fue sobre todo al comienzo”, asegura.

La dirigente explica que la incertidumbre primó en los primeros meses y que costó pensar en positivo. Hoy, admite, la cosa es distinta. “Nuestra preocupación ya no está en la compañía, sino en cómo la nueva Ley de Pesca afectará a la empresa y nuestros trabajos. Queremos estabilidad para nosotros, para Blumar y para el negocio en general”, detalla.

En lo interno, asegura que se ha avanzado mucho. De la incertidumbre se pasó a la aceptación, y de la aceptación al compromiso. “Hoy, después de varios meses, ya estamos sintiéndonos Blumar; estamos dejando atrás el luto y lo que fueron ambas empresas”, sentencia.

Partir de cero

La mayoría de los que integran Blumar venía de una de las dos compañías fusionadas; sin embargo, también hay quienes aterrizaron directo en la nueva firma. Es el caso de Huerta, Jefa de Tesorería: “Ha sido intenso y muy interesante, ya que este rubro y lo de la fusión es nuevo para mí”.

Reconoce que el sector pesca es muy apasionante, sus trabajadores, las distintas áreas, los imprevistos de la naturaleza y todo lo que confluye para que una compa-



Paola Sanhueza, Planta Merluza.

ña esté bien o mal. “Al principio sentía con fuerza lo ajeno que era para mí todo esto; pero hoy, y sobre todo cuando veo que en lo humano se ven tremendos compromisos para con la compañía, se hace mucho más desafiante el trabajo diario. Así, por supuesto que dan ganas de sumar con el trabajo de una para que Blumar salga adelante”, confiesa.

Huerta afirma que se siente el inicio de la nueva “cultura de Blumar”, un desafío que, en sus palabras “es de todos”. En esto también coincide Raúl Hermosilla, quien manifiesta un sincero agradecimiento a todos los colaboradores de Blumar, quienes han sabido afrontar los cambios con fortaleza y disposición. La misma actitud, dice, que este 2013 los llevará a enfrentar un duro año, pero más unidos que nunca.



El 3 de octubre de 2011, el Gerente General Gerardo Balbontín presentaba a los colaboradores los desafíos de la nueva compañía. Hoy, pese al difícil acomodo, el balance es positivo.

Encuesta de Clima Laboral

Las lecciones de MIRARSE AL ESPEJO



12

Junto con aplicar masivamente el instrumento de consulta se realizaron talleres para informar de los resultados. El personal destacó el interés de la compañía por recoger las sugerencias, lo cual es un incentivo para seguir avanzando en esta línea de la mano de los colaboradores.

Después de un año como compañía, en que el esfuerzo de integración ha sido crucial, nada mejor que tomar la temperatura de “cómo estamos”. Para esto, la Gerencia General de Blumar decidió aplicar una “Encuesta de Clima Laboral”, de la cual muchos participaron.

“Nuestro interés era tener un diagnóstico concreto y real de cómo nos percibimos como empresa y de la base de esta información construir mejoras juntos”, explica Claudio Díaz, Jefe de Desarrollo Organizacional y de RSE.

Esta consulta abarcó todas las dependencias de Blumar y se intentó aplicar al universo de los colaboradores, de manera que la información tuviese la mayor representatividad posible. Temas de seguridad, relaciones de trabajo, supervisión y otros

Del estudio a la acción

Natalia Alfaro, Jefe de Compensaciones, da cuenta de medidas concretas tendientes a mejorar algunos aspectos diagnosticados. “Estamos haciendo un estudio de equidades y también aumentamos la presencia de nuestra área en las distintas unidades”. A esto se suma la puesta en marcha de “Blumático”, un sistema de atención on line que permite a cada trabajador realizar diversos trámites como revisar liquidaciones de sueldo, pedir certificados o solicitar vacaciones, sin necesidad de trasladarse al edificio corporativo.

Positivo balance

Claudio Díaz explica que, en general, la encuesta arrojó un positivo balance. Así, cerca del 60% de los colaboradores valora el clima laboral de la compañía, lo que tratándose de una empresa con un año de existencia es muy bueno. En términos de reconocimiento, el Jefe de Desarrollo Organizacional y de RSE explica que el sondeo “permitió tener un feedback de lo que estamos haciendo”.

aspectos fueron parte importante de la iniciativa.

“Lo bueno de todo esto es que los resultados fueron informados al personal, tanto el diagnóstico general como también el de su área específica”, detalla Díaz. Así, agrega, se prueba el nivel de transparencia con el que a diario se intenta fortalecer a Blumar y que ha sido muy valorado por los propios colaboradores.

“Muy de acuerdo”

En el balance general, todos coinciden en que la iniciativa de aplicar la encuesta merece un tremendo “muy de acuerdo”. Según explica Patricio Escobar, Jefe de Comercio Exterior de Blumar, es muy valioso que en una compañía se realicen estas mediciones, pero lo sobresaliente de ésta es que Blumar apenas tiene un año. “Lo que más destaco es que nos informaron de los resultados y eso sí que es una valentía de parte de la Gerencia”, sentencia.

Escobar, quien es psicólogo de profesión, asegura que toda acción dirigida a transmitir el “tú me importas” a los trabajadores es tremendamente valorada. Esto permite sentirse parte del desafío como empresa, como Blumar, y mejora la disposición y las relaciones humanas.

Miguel Hernández, operario de Planta de Harina de Corral y con 19 años de experiencia, aprecia el proceso de consulta interna desarrollado por la empresa. “Es bueno que a uno le pregunten; aquí todos participamos activamente en la encuesta”, afirma.

El mismo entusiasmo ha tenido Corral en los talleres posteriores, donde la compañía ha recorrido las distintas unidades productivas para dar a conocer los resultados del estudio. Para Hernández, es importante que se vaya informando qué pasó, cómo poder dar opiniones y, sobre todo, dónde y cuándo poder aportar.

Una hija de Blumar 100%

Angélica Huerta es la Jefa de Tesorería para la Zona Sur de la compañía y lleva poco más de nueve meses en ella. Por eso se considera “una hija de Blumar 100 %”.

Casada hace 11 años y con tres hijos pequeños, viene de una empresa constructora dedicada a importantes proyectos inmobiliarios dentro del Gran Concepción, donde era Jefa de Personal y Encargada de Remuneraciones. “Encontré la opción de ingresar a Blumar, postulé a este cargo y quedé”, narra Angélica, quien además reconoce que conocía muy poco del sector pesquero y acuícola.

“Ha sido un sorpresa, me encontré con un mundo muy diferente al que me imaginaba, mucho más amplio y complejo. Aún me queda mucho por conocer, pero de a poco me he ido interiorizando del mundo pesquero y afiatándome en mi cargo”, afirma.

Angélica Huerta cuenta que ha tenido una muy buena recepción, “han sido muy acogedores, tanto los compañeros como jefes, con una muy buena disposición para ayudar y explicar, lo que me ha permitido enfrentar este nuevo trabajo y desafío con mayor seguridad y avanzar más rápido”.

La nueva tesorera de Blumar dice que su tarea principal es “coordinar y ejecutar todos los pagos a los proveedores y clientes internos, agilizando los procesos de pago procurando que éstos sean correctos, de manera de no entorpecer la ejecución propia de tareas de las plantas y empresa”.

Angélica dice estar muy contenta con su nuevo trabajo: “Es un desafío grande para mí, más grande de lo que me imaginé en un principio, por la envergadura de la empresa. Estoy feliz, sobre todo por los logros que he tenido en estos meses”.



40 años al servicio DE LAS PERSONAS

Juan Cifuentes se desempeña como administrativo de la Gerencia de Personas de Blumar y está a cargo del personal embarcado y de descarga. Sus principales funciones son el pago de remuneraciones, realizar los trámites de los trabajadores en la Caja de Compensación y las actualizaciones de sus contratos de trabajo.

En 1972 hizo su práctica de contador del Instituto Superior de Comercio de Concepción (Insuco) en la entonces pesquera Jorge Sarquis y Cia. Ltda. Luego continuó estudios superiores en la universidad, al tiempo que seguía cumpliendo funciones laborales tres días a la semana. A partir de mayo de 1977 se incorporó a la planta de empleados administrativos.

Juan asegura que siempre se desempeñó en las mismas funciones: “a cargo del personal embarcado, haciéndoles los trámites de todo tipo, cancelarles las liquidaciones de sueldo, modificaciones de AFP o Isapre, etc. Hoy llevo 35 años con contrato, a lo cual se suman 5 años como estudiante”.

Afirma con orgullo que “en Blumar hay un gran departamento de personal que se dedica a las necesidades de sus trabajadores, como son los temas de AFP, isapre o las licencias médicas, por lo que yo solo estoy concentrado en el tema de remuneraciones”.

Agrega que hoy cerca de 110 personas dependen de él. “Cuando están embarcados les llevo la asistencia, ingreso lo que pescan al sistema, las planillas de liquidaciones y les llevo sus remuneraciones a San Vicente dos veces al mes”, que es, según dice, la parte más entretenida de su trabajo.

Confiesa que la empresa siempre lo ha tratado bien, lo cual lo tiene muy contento, ya que “siento que todo el esfuerzo que he puesto en estos años por hacer bien mi pega se ha visto recompensado”.

Forman mesa de trabajo tripartita en Corral



Con el objetivo de avanzar en una agenda común de desarrollo, el municipio de Corral, la comunidad representada por las Juntas de Vecinos y la empresa Blumar conformaron una mesa tripartita que a dos meses de su creación ya evidencia importantes logros. Uno de ellos es la habilitación de una sede social que fue posible gracias al aporte de materiales realizado

por la empresa, lo que incluyó también la compra de una cocina que facilitará la vida cotidiana de la unidad vecinal. Otra de las acciones que forma parte de esta agenda conjunta corresponde a las obras de canalización en las poblaciones vecinas de la Planta de Harina de Corral, que evitará inundaciones en época de fuerte lluvias.

14

Blumar y escolares colaboraron en limpieza de playas en Coronel

Como parte de su plan de relaciones con la comunidad, Blumar cooperó en el Programa de Limpieza de Playas coordinado por la Capitanía de Puerto de Coronel, en la zona del Paseo Las Olas. Para realizar la tarea, se contó con el apoyo de 30 alumnos de sexto, séptimo y octavo año básico de la Escuela Jorge Rojas Miranda, apadrinada por la compañía. Los estudiantes recibieron de Blumar gorros, mascarillas, guantes, bolsa de basura y una colación, además del apoyo de supervisores de la empresa, la directora y profesores del establecimiento educacional.



Salmones Blumar firmó protocolo del Programa Empresa Competitiva

Con el objetivo de optimizar el trabajo en prevención y seguridad, y así beneficiar directamente la salud de sus colaboradores, el 9 de octubre la empresa adherente Salmones Blumar S.A. firmó el protocolo de acuerdo para implementar en sus faenas los requisitos del Programa Empresa Competitiva (PEC) de la Mutual de Seguridad.

Se trata de un sistema de gestión de riesgos que mediante una serie de claves busca el mejoramiento continuo de las condiciones en que se desempeñan los trabajadores. Durante todo el proceso, expertos de la Mutual asesoran a la empresa en su implementación y otorgan la certificación tras aprobar una auditoría.

El sistema de gestión se implementará en todos los centros de cultivos de la compañía y de ello estará a cargo Enrique Torres, asesor de la Mutual Agencia Puerto Montt. El coordinador interno del programa será Víctor Meza, Jefe de Personas de Salmones Blumar.



Maribel Varela

"Soy prevencionista por Vocación"

Así comienza a definir su trabajo la nueva Jefe de Prevención de Riesgos del área de Consumo Humano, Maribel Varela Ramírez, ingeniero en Prevención de Riesgos de profesión y que supervisa la seguridad laboral de las plantas de Merluza, Salmones, Apanados, Songelados y Salmones HG, que en total emplean un promedio de 700 personas mensualmente. "Me gusta poder trabajar en terreno y tener contacto con mucha gente", cualidad a su juicio fundamental en un prevencionista de riesgo, ya que se debe tener un gran conocimiento del proceso productivo de cada planta, así como muy buenas relaciones humanas para comunicarse de manera fluida "con todos los estamos de la empresa". Maribel ingresó a fines de agosto de este año, por lo que lleva algo más de tres meses en Blumar. Trabajó por 12 años en el rubro forestal-maderero y señala que decidió realizar

este radical cambio porque "uno llega a un punto en la vida profesional en que necesita conocer otros rubros y tener un nuevo desafío que te motive cada día".

La ingeniera en Prevención de Riesgos dice que busca "realizar día a día una gestión preventiva, en todos los niveles de la empresa; es decir, gerentes, directivos y trabajadores, con el objetivo de generar una cultura preventiva y bajar indicadores de accidentabilidad".

Maribel comenta que " pese a todas las incertidumbres que conlleva cambiarse de rubro, la experiencia ha sido buena. No he tenido problemas para desarrollar mi trabajo. Estoy muy motivada, ya que he encontrado mucha colaboración en todos los estamentos de Blumar, donde hay un excelente recurso humano, lo cual me ha permitido contar con un muy buen equipo".



Maribel Varela, Jefe de Prevención de Riesgos Consumo Humano.

Comitiva sanitaria china auditó pesquero Don Alfonso



Una comitiva integrada por dos autoridades sanitarias técnicas y políticas de la República Popular China y representantes de Sernapesca de Talcahuano y Valparaíso visitaron las instalaciones de flota de Blumar en San Vicente el 23 de octubre.

“Vinieron a verificar en terreno si los procedimientos de fiscalización del Estado chileno están acorde con lo que ellos exigen para los productos que importan desde nuestro país”, explicó el Jefe de Flota Cerco de la compañía, Jorge Revillot.

En la oportunidad, el grupo inspeccionó el

barco cerquero Don Alfonso para ver la aplicación de los manuales de buenas prácticas, principalmente en el manejo del jurel para consumo humano (cadena de frío, limpieza de bodegas, sanitizaciones y controles de temperatura, entre otros aspectos).

El programa de la comitiva contempló auditorías a empresas de distintos rubros (productores de carne de cerdo y ave, vinos y salmones). En el sector pesquero, además de revisar el Don Alfonso y un barco de arrastre, recorrieron una planta de otra empresa en Coronel.

Periodos sin faena

Días de valioso aprendizaje

Las paralizaciones operativas por épocas de veda o mantención se han transformado en valiosos periodos de aprendizaje para cientos de trabajadores de Blumar, quienes han sido beneficiados por la política de la compañía de aprovechar los días sin faena para realizar diversas capacitaciones.

Entre los cursos realizados destacan: Trabajo en Equipo y Excel, para Planta de Jurel; Mecánica y Seguridad, para Operadores de Planta Apanados; Cocina, Alfabetización Digital, Seguridad y Responsabilidad Social, además de capacitación para obtención de matrícula de Patrón de Altura para el Área de Flota. A ello se suman

Programas de Aseguramiento de Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional.



Un plato fuerte de capacitación

Uno de los compromisos de Salmones Blumar S.A. es capacitar permanentemente a sus funcionarios. Por ello, a 18 maestros de cocina de centros de cultivo del área sur se les impartió un curso para preparar una mayor variedad de platos y mejorar su

presentación. El taller, realizado el 24 y 25 de septiembre, también contempló nivelación del estándar de trabajo y a los participantes se les instruyó en el uso y manipulación de productos químicos asociados a la cocina.



Equipos de Corral visitan

Talcahuano, Rocuant y Coronel

En el marco de Plan de Transferencia Tecnológica que desarrolla la compañía, el equipo de trabajo de la Planta de Harina de Corral realizó un recorrido por las instalaciones de la compañía de Talcahuano, Isla Rocuant

y San Vicente. El objetivo fue constatar en terreno las diferencias y similitudes que existen entre sus realidades laborales y compartir experiencias con miras a mejorar los procesos productivos.



Personal de Huincacara participa en actividad de relaciones humanas

Jefaturas de Operaciones y de Personas visitaron la Piscicultura de Huincacara, ubicada en las faldas del volcán Villarrica en la Región de La Araucanía. Se realizaron charlas para reforzar la prevención de riesgos como también una

actividad de relaciones interpersonales, donde en reunión con los colaboradores de la zona se les entregó nueva ropa de trabajo y se compartieron opiniones orientadas a fomentar la identificación con la empresa.



¡Bienvenidos a Blumar!

Tres nuevos colaboradores se sumaron en los últimos meses a nuestra empresa. Carolina Margozzini Cecchi (26 años) es ingeniero comercial de la Pontificia Universidad Católica de Chile; llegó a Blumar en agosto pasado para desempeñarse en el cargo de Analista Financiero, con base en Santiago. Conocía la compañía por su trabajo anterior, en BanChile Citi Global Markets, donde durante dos años y medio se dedicó a analizar empresas, entre ellas más de una salmonera y algunas pesqueras.

Señala que entre sus desafíos profesionales está "lograr la comunicación entre Blumar y los inversionistas que existen y los que podrían interesarse en estar en la compañía; en segundo lugar, conocer a cabalidad la industria pesquera y salmonera para generar análisis que sirvan a la empresa en su estrategia corporativa", comenta.

También a las oficinas de la capital arribó el contador auditor de DuocUC Andrés Rodríguez Lira (33). Es Diplomado en Planificación y Control Tributario y Planificación y Control Financiero de la Universidad de Chile. Trabajó durante dos años en la empresa GNL Mejillones, del rubro energético. Previo a ello tuvo relación con el sector pesquero, pues se desempeñó durante ocho años en dos empresas que se dedicaban a la comercialización y exportación de productos del mar.

"Es un desafío estar en la empresa pesquera más grande del país; una compañía con un buen capital humano. Mi interés es contribuir en el desarrollo de procesos, en tener mejoras continuas, optimizar recursos y aportar con un liderazgo que podría otorgar con mi experiencia", dice Andrés, quien asumió el 1 de octubre el cargo de Supervisor de Contabilidad.

En tanto, el contador auditor de la Universi-

dad de Concepción Luis Molina González (49), casado y padre de tres hijos, asumió como Jefe de Administración Talcahuano el 16 de octubre. Trabajó durante 18 años en distintas empresas del Grupo CMPC, principalmente Forestal Mininco. Y antes de llegar a Blumar estuvo tres años como Jefe de Contabilidad en Eka Chile (empresa conjunta de Celulosa Arauco y Eka Chemicals).

Molina espera cumplir con las expectativas por las que fue contratado, las cuales dicen relación con "seguir avanzando en esta etapa de emerger plenamente como una nueva empresa, asimilando funciones y motivando a las personas que de mí dependen para trabajar como un solo equipo". Ello, además de contribuir con su experiencia en la puesta en marcha de SAP y poder comenzar a operar con este nuevo sistema lo más rápidamente posible.



Andrés Rodríguez Lira, Supervisor de Contabilidad, Santiago.



Carolina Margozzini, Analista Financiero, Santiago.



Luis Molina González, Jefe de Administración, Talcahuano.

Nuestro primer "18"



Payas, cuecas, juegos tradicionales, partidos de fútbol, anticuchos, parrilladas, chicha y las infaltables empanadas. De todo tuvieron las fiestas patrias en la compañía, una instancia de recreación y chilenidad que contribuyó a fortalecer nuestra naciente cultura organizacional.

▶ ADMINISTRACION



▶ FLOTA



▶ PLANTAS DE HARINA, JURELES Y ADMINISTRACIÓN



▶ PLANTAS CONSUMO HUMANO



▶ PUERTO MONTT





Pierre Chlipalski y Alvaro Proust

Equipo Producción de Salmones y Control de Calidad