



REVISTA

BLUMAR

Publicación interna BLUMAR | Nº 06 | octubre de 2013

La compañía inició operación con SAP

¡Lo hicimos!



P 6 y 7

» Plantas de Colón y Rocuant
A todo salmón



P 10 y 11

» Mejora en accidentalidad
Hacia una cultura
preventiva



P 4 y 5

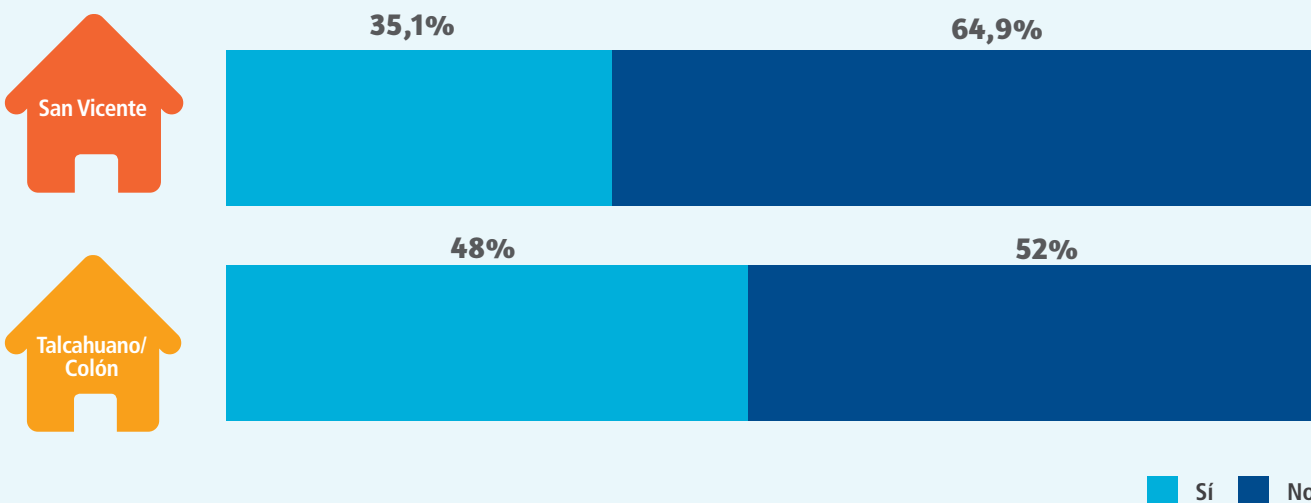
» Enrique Cisterna
El ABC de la crisis de
la sardina



¿Cómo nos ven los vecinos?

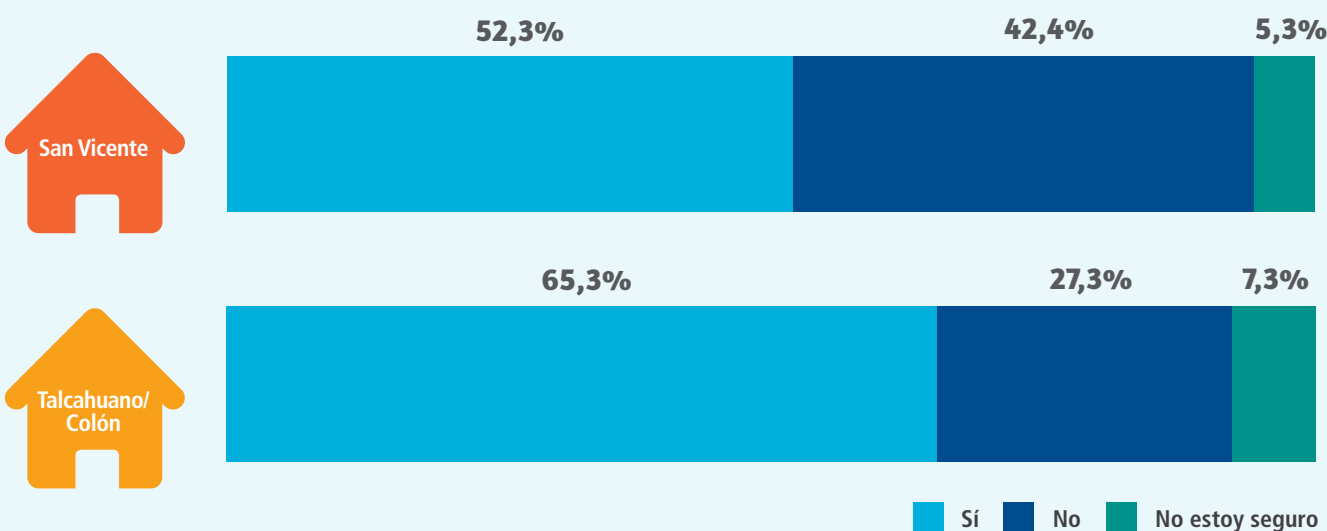
Durante marzo se aplicó una encuesta a los vecinos de Blumar en Talcahuano / Colón y San Vicente para conocer su percepción de la compañía. A través de un cuestionario de 12 preguntas, formuladas a 320 personas que en promedio viven a 323 metros de las instalaciones, se conoció su opinión de la empresa y el nivel de relación que mantienen con ella, entre otros temas.

▶ ¿Usted se relaciona directamente en su vida cotidiana con la empresa?



* En San Vicente el 35,1% de los encuestados dice relacionarse cotidianamente con Blumar. Este porcentaje asciende al 48% en Talcahuano / Colón.

▶ ¿Usted cree que los malos olores en el vecindario han disminuido en los últimos dos años?



*En Talcahuano / Colón, un 65,3% identifica la disminución de olores, mientras que en San Vicente lo hace un 52,3% de los sujetos.



Esperanza en tiempos difíciles

3

El sector pesquero ha navegado en aguas agitadas. A principios de año pensábamos que la implementación de la nueva Ley de Pesca sería la última valla antes de un periodo de ansiada estabilidad. Sin embargo, el primer semestre cayeron los desembarques de sardina, materia prima de la harina, recordándonos los más agudos momentos de la crisis del jurel y la merluza.

Pese a ello, Blumar avanza en su consolidación como una empresa de alimentos que crea valor para sus públicos de interés. El mejor ejemplo es que culminamos la implementación del sistema integrado de negocios SAP; plataforma tecnológica en la cual ha trabajado un equipo de 26 personas durante más de un año.

Una labor no exenta de obstáculos, tensión y redefinición de funciones y plazos, pero que gracias al aporte de todos ha hecho que Blumar figure entre las pocas empresas que realizan el cambio de manera controlada, pese a lo complejo de materializarlo en un periodo de consolidación de una fusión.

A este logro sumamos los favorables resultados de la Segunda Encuesta de Clima Organizacional, que nos instan a seguir mejorando el ambiente laboral con talleres como los desplegados tras el primer sondeo, pero sobre todo con una actitud de apertura y retroalimentación permanente.

Resultados que también se replican en seguridad laboral, donde no solo conseguimos bajar el número de accidentes, sino también su gravedad. Reducción que además de incidir positivamente en la tasa de cotización del año próximo, llaman a seguir en la senda de una cultura preventiva.

No podemos pasar por alto que en marzo aplicamos una encuesta de percepción a la comunidad próxima a Talcahuano / Colón y San Vicente, con modalidad censal para asegurar la mayor representatividad posi-

ble. El estudio nos confirmó que los olores, aunque disminuidos, siguen siendo el principal problema; pero también que buena parte de nuestro entorno tiene vinculación con la empresa, lo cual nos reconforta.

Pero las buenas noticias no solo están en el desarrollo organizacional, sino también en los negocios de consumo humano promovidos en la última década. Estamos en la parte alta de la curva anual de productividad de salmones; fruto del intenso trabajo de siembra, cosecha y procesamiento en plantas, las que esperamos estén a plena capacidad hasta marzo.

A la vez la Planta de Apanados, que surgió como un valor agregado para la pesca de merluza, hoy se pone pantalones largos con una nueva carpeta de contratos propios y maquilas a terceros, posicionándose como otra herramienta para que Blumar siga abriéndose paso en el mundo del retail.

Son tiempos difíciles. Si bien hubo mayor disponibilidad de jurel, la cuota se ha reducido en pro de la conservación del recurso; la merluza sigue con una biomasa y tamaño muy disminuido y habrá que esperar a la próxima temporada de sardina para ver si los pronósticos del crucero científico se cumplen.

Mientras tanto esperamos que las distintas áreas de negocio de la compañía logren alcanzar números azules (en especial el área de cultivo de salmones, que ha estado fuertemente afectada desde hace ya un tiempo) y que nuestra apuesta organizacional arroje cada vez mejores frutos.

Gerardo Balbontín Fox
Gerente General
Blumar



4

Enrique Cisterna, Gerente de Operaciones Pesca

“Solo si somos flexibles, podremos pasar con éxito esta crisis”

El ejecutivo se refiere al complejo momento por el que atraviesa el sector pesquero de la VIII Región debido a la escasez de sardina durante este año, a las posibles causas del fenómeno y a los esperanzadores resultados del segundo crucero científico realizado en mayo.

A fines del año pasado el Informe Técnico de la Subsecretaría de Pesca, que proponía la cuota global anual de captura para las unidades de pesquería de anchoveta y sardina común entre la V y X Regiones año 2013, señalaba lo siguiente: “Los resultados provenientes de las evaluaciones directas efectuadas durante el año 2012 dan cuenta de un incremento en la estimación de abundancia de sardina común respecto a los últimos años (período 2001-2012), mientras que los niveles poblacionales de la anchoveta han dismi-

nuido sostenidamente y se ubican entre los más bajos para los mismos años”.

En este escenario, la autoridad estableció una cuota para el primer recurso de 605 mil toneladas, y para el segundo de 120 mil ton. En ambos casos, alrededor del 20% correspondiente al sector industrial y el 80% al artesanal.

Sin embargo, el crucero de reclutamiento de enero-febrero dio la primera señal de alerta: Cuantificó solo 1,1 millón de toneladas de sardina, de las cuales un 80% se encontraba dentro de las cinco millas de la IX Región.

De la cuota de 605 mil toneladas de sardina, a la fecha el sector pesquero ha capturado solamente 220 mil ton. Actualmente, el recurso está en veda reproductiva hasta el 21 de octubre, por lo cual difícilmente se logrará capturar la cuota remanente cuando se abra de nuevo la temporada de pesca.

Enrique Cisterna, Gerente de Operaciones Pesca de Blumar, afirma que no existe una causa única basal que pueda explicar lo ocurrido, sino “una serie de factores biológicos y pesqueros”.

Estar preparados

-¿Cómo ha impactado la crisis a Blumar?

-En varios frentes. En lo que respecta a plantas de harina, nos vimos en la necesidad de cerrar temporalmente la planta de Rocuant y la planta de Coronel. Y en flota, de seis barcos cerqueros operativos, para 2014 vamos a trabajar con cuatro de ellos al inicio de la temporada. Además, nos hemos visto en la necesidad de desvincular a una cantidad significativa de trabajadores, lo que ha sido un proceso gradual y que ha afectado a todas las áreas de nuestra compañía.

-Tras el segundo crucero científico realizado en mayo, la autoridad decidió adelantar la veda reproductiva. ¿Cuáles fueron los resultados de esta evaluación?

-Lo normal es que este crucero se lleve a cabo en julio. Pero dada la crisis, solicitamos a la autoridad que lo adelantara para el mes de mayo, de tal forma de tener mejor información de lo que estaba pasando con el recurso. Mientras que en el crucero de enero se cuantificó 1,1 millón de toneladas de sardina, de las cuales durante la presente temporada se han capturado del orden de 220 mil toneladas, el crucero que se realizó en mayo arrojó 2,3 millones de toneladas. Lo interesante es que al igual que en el primer crucero, el 93% de la biomasa se concentró en la IX Región, y la mayoría de los individuos eran adultos. Los resultados obtenidos permiten mirar con cierto optimismo el futuro, ya que se espera un desove eficiente dado que la población está compuesta en su gran mayoría por individuos maduros. Solo nos queda la incógnita de la disponibilidad de alimento.

-¿Cómo se vislumbra 2014?

-Si bien hay esperanza dado el buen resultado del crucero realizado en mayo-junio, la confirmación de la abundancia del recurso la veremos en la temporada de primavera de sardina.

-¿Existe algún plan de acción?

-El plan de acción se encuentra en curso. Hemos disminuido el esfuerzo de pesca, se anticipó la veda para proteger el desove, con lo cual se están aplicando criterios de flexibilidad que permiten otorgar sustentabilidad al recurso. Sin embargo, se requieren mayores niveles de inversión en investigación que nos permitan explicar estos fenómenos para orientar de mejor forma la toma de decisiones relacionadas con la administración del recurso.

Vedas y cuotas

-¿Cuáles son los factores que han influido en la situación actual de la sardina?

-El proceso de desove del año 2012 fue muy débil, lo que se tradujo en una baja disponibilidad de estos recursos en la temporada de pesca 2013, ya que no estaban las condiciones ambientales para que la población de sardina tuviese un desarrollo normal. En este sentido, la principal causa de la disminución de la biomasa se debe a la escasez de clorofila; es decir, falta de alimento para la primera etapa de desarrollo de este recurso, que es la más crítica para su crecimiento. Por otro lado, si nos remontamos a 2011, tuvimos un proceso de reproducción de la especie muy abundante, debido a que hubo un desove eficiente, lo que generó buenas capturas durante 2012. Sin embargo, los desembarques de ese año se caracterizaron por la presencia de altos porcentajes.

-¿Tiene algo que ver en esta crisis la administración del recurso?

-Si bien siempre puede ser mejor, la administración de este recurso está dada por cuotas y por vedas. Desde mi punto de vista, el inicio de las vedas debe estar asociado a algún indicador que permita objetivizar "cuándo" se permite y "cuándo" se prohíbe realizar esfuerzo de pesca. Es decir, debemos tender a una administración flexible, que se ajuste a la disponibilidad del recurso y a la madurez del mismo. Solo si somos flexibles, podremos pasar con éxito esta crisis.

-¿Y establecer una talla mínima?

-A mi juicio, las vedas y las cuotas son medidas de administración pesqueras suficientes para hacer sustentable este recurso. Lo que ocurre es que ambos elementos deben ser correctamente aplicados, para lo cual se requiere la mejor información científica que podamos obtener y hacer uso de ella en forma oportuna.

-¿No se ha pensado destinar la sardina a consumo humano?

-Sí, algunas empresas han evaluado o están evaluando proyectos para producir sardina congelada o en conserva, para lo cual es básico disponer de una flota preparada para preservar este recurso. Es necesario que las embarcaciones tengan implementado un sistema de enfriamiento de la pesca en sus bodegas, sistemas de control de temperatura, capacitación a las tripulaciones, y otras gestiones tendientes a promover un cambio en el modelo operacional asociado a la captura de este recurso.





Plantas de Colón y Rocuant

A todo salmón

Se prepararon para un peak productivo superior al de 2012 y ya están operando a plena capacidad. Si no hay problemas sanitarios y se mantienen los precios, esperan que los meses venideros al fin marquen números azules.

“Pónganse las pilas, porque les va a llegar mucho pescado”, advirtió a los colaboradores de las plantas de Colón y Rocuant el Gerente de Salmones, Nicos Nicolaides, desde Puerto Montt a fines de agosto, convencido de que el equipo de Talcahuano abordará con éxito el aumento productivo estacional.

“Lo que viene son varios meses sobre 4.000 toneladas”, agregó en esa oportunidad. Una verdadera avalancha considerando que en julio se produjeron 1.500. “El pronóstico es de 1.700 toneladas mensua-

les de trucha de septiembre a noviembre; en cuanto a salar, 3.000 mensuales en septiembre y octubre, y más de 4.000 mensuales de noviembre a marzo”, indicó.

Si se toma en cuenta que el 2012 se dio la situación inversa (4.000 toneladas mensuales de marzo a agosto y 2.300 mensuales de septiembre a diciembre), las expectativas son altas. “Si no hay problemas sanitarios graves y se mantienen los precios, tenemos la esperanza de que los meses venideros al fin marquen números azules”, señala el Gerente de Plantas de



Nicos Nicolaides.

Consumo Humano, Marcel Moenne.

“Se aumentaron de dos a tres líneas de producción en Colón (en comparación con el año pasado)”, agrega, explicando que además de poner a punto la Planta de Salmones Rocuant se suscribió un acuerdo con Mains-tream para que su planta de Ancud absorba los excedentes.

Personal indicado

El Jefe de Planta de Salmones Colón, Pierre Chlipalski, tenía clara la meta: 7 camiones diarios, 150.000 piezas semanales y 3.000 toneladas al mes para ser transformadas en productos frescos enfriados y congelados de una amplia gama con alto nivel de elaboración, muchos para retail.

Para ello, el equipo de Producción consolidó la dotación aumentando a 480 operarios que trabajarán en dos turnos. El desafío es llegar a máxima capacidad en la planta; por tanto, la integración de los equipos pasa a ser algo fundamental. Encontrar, evaluar, formar, capacitar e integrar en las funciones es, entonces, una tarea continua.

Por otro lado, la instalación de líneas de proceso que buscan mejoras ergonómicas y eficiencias productivas han sido un complemento que asegura trabajar y lograr los estándares deseados.



Pierre Chlipalski.

La Jefa de la Planta Salmones Rocuant, Mónica Prado, enfrenta una realidad un poco distinta. La instalación que dirige pasó de cero operarios en agosto a 80 en tres turnos en septiembre para la producción de salar Hon (con cabeza y sin vísceras) y trucha Hg (sin cabeza y sin vísceras), la que se congela y se empaqa.

Sin embargo, coincide con Pierre Chlipalski en la relevancia del personal: “La



Marcel Moenne.

calidad del producto es muy importante, cuidar la higiene, el estándar”.

“Espero que todos sepamos aprovechar este desafío. Que nuestros colaboradores mantengan el compromiso que siempre han demostrado elaborando productos con estándar Blumar, porque hacer bien el trabajo les da una estabilidad a ellos y a toda la compañía”, concluye Pierre Chlipalski.



Un 2013 difícil, pero con ambiente más grato

Pese a que el sondeo volvió a realizarse en una coyuntura compleja, esta vez por la crisis de la sardina, la aprobación de la compañía aumentó de 65% a un notable 75% respecto a 2012. Y no por arte de magia, sino por un arduo trabajo con las jefaturas, los gerentes y subgerentes de cada área.



8

Por segundo año consecutivo, la compañía aplicó una Encuesta de Clima Organizacional. “Esta herramienta es muy buena, ya que nos ayuda a medir y evaluar la percepción de cada persona con respecto a la organización”, asevera Gerardo Balbontín, Gerente General de Blumar.

El gran objetivo de este sondeo, según expresa el Gerente de Personas, Raúl Hermosilla, radica en que a la compañía le interesa, desde el director en adelante, tener un clima grato, “que Blumar, no sea una empresa más, sino que te levantes con ganas de ir a trabajar”.

Por lo tanto, Hermosilla argumenta que para cumplir con el propósito planteado decidieron medir una serie de elementos objetivos, esperando que sean una preocupación constante del quehacer laboral.

El Gerente General agrega que del análisis de los resultados se desprende información de cómo se siente cada colaborador con respecto a la compañía y cómo ve la empresa, sus políticas, normativas, procesos y procedimientos, entre otros; “lo que nos permite como administración enfocar el trabajo en los temas organizacionales y, a su vez, detectar problemas que estén afectando a las personas o equipos de trabajo y así intentar darles solución”.

“Sabemos que una encuesta es solo eso y algunos la podrán encontrar poco objetiva, pero ha sido una herramienta que nos ha permitido realizar un seguimiento de cada una de las gerencias, subgerencias y la compañía en general respecto del clima”, manifiesta el Gerente de Personas, explicando que gracias a los datos entregados han podido

trabajar en los puntos bajos y reforzar los que estén bien evaluados en cada área; aunque algunas tuvieron que quedar pendientes para este año debido a la gran extensión de la empresa.

Otra coyuntura

Este 2013 la encuesta fue respondida por 1.500 personas, que corresponden al 86% de la compañía, abarcando desde el personal de la Planta de Harina de Caldera hasta el de los centros de cultivo de Aysén, considerando por supuesto a los colaboradores de Santiago, Concepción, Talcahuano, Coronel y Corral, contratados y eventuales.

Raúl Hermosilla aclara que el sondeo de 2012 se aplicó en un momento especial, pues recién había nacido Blumar, y que el de este

año también enfrentó una coyuntura compleja, ya que se realizó en medio de la crisis de la sardina y la anchoveta, con problemas productivos derivados de la baja captura.

“Nunca existen períodos óptimos, porque son muy buenos o malos, entonces la lógica es tratar de seguir adelante con el trabajo. A pesar del momento en que se tomó, los resultados fueron bastante auspiciosos; en verdad fueron impensados”, sentencia el Gerente de Personas.

Los peaks

La aprobación general del clima organizacional que arrojó la encuesta durante este 2013 fue de un 75%, resultado que subió 10 puntos porcentuales si se le compara con los datos entregados de la misma medición realizada durante 2012. Con respecto a los niveles de desaprobación, este año bajaron al 11%, ya que en 2012 estuvieron en el orden del 17%.

Según el Gerente de Personas, los resultados que se obtuvieron este 2013 no se dieron “por suerte ni por magia”, sino por el trabajo realizado en conjunto con las jefaturas, los gerentes y subgerentes de cada área. “Creo que la gente percibió que hemos tratado de mantener lo mejor de cada una de las empresas que formaron Blumar”. Y añade que “en

Nuevos desafíos

“Nuestro foco el año pasado estuvo en la comunicación, la equidad, el reconocimiento y las compensaciones; esos fueron los cuatro ítemes más bajos que tuvimos en 2012 y el trabajo que se hizo ayudó a subir la comunicación de un 57% de aprobación a un 70%, la equidad de un 50% a un 62%, el reconocimiento de un 47% a un 60% y las compensaciones de un 38% a un 53%”, expresó Hermosilla.

Si bien esos puntos continúan siendo los más bajos de la encuesta, el Gerente de Personas comenta que se trabajó en ellos y aumentaron considerablemente, “todos los ítemes subieron; algunos poco porque están sobre el 80%, lo cual ya es muy bueno”, precisa. El desafío que tiene la empresa para el próximo período es mantener el porcentaje de aprobación que tuvieron este año: “75% a mí me parece un número bastante alto, dado la industria donde estamos y el escenario que vivimos. Sin embargo, uno de los retos principales es aumentar en las áreas en las que aún tenemos resultados precarios, y para lograrlo comenzaremos por los lugares donde no pudimos trabajar el año anterior”, explica Raúl Hermosilla.

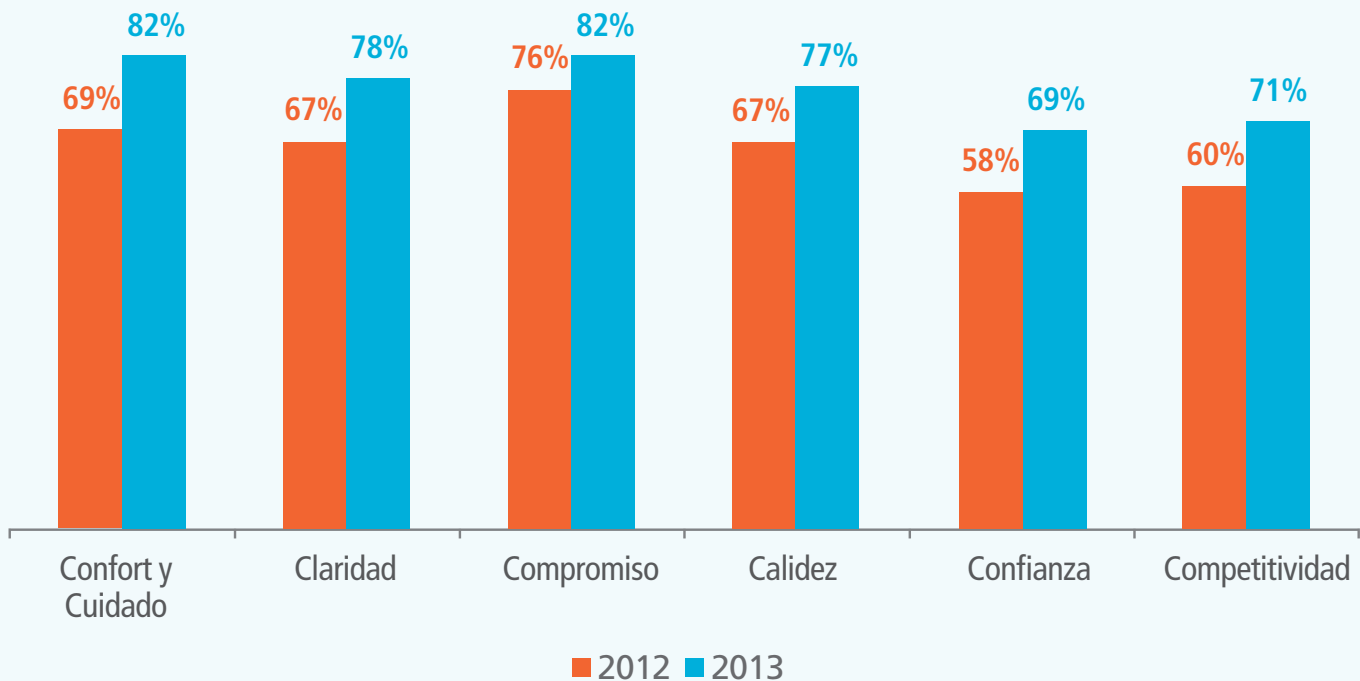
los dos años que se ha realizado la encuesta, el compromiso de los colaboradores, con sus funciones, con la compañía, su trabajo y su equipo, es uno de los ítemes más aprobados”.

En la medición de este año, la dimensión confort y seguridad figuró como una de las mejores evaluadas; algo que enorgullece a la

empresa, ya que se trabajó de manera ardua:

“Los niveles de accidentalidad han disminuido ostensiblemente, y nos está llevando a una baja en la tasa de cotizaciones adicionales en la mutual; entonces eso es consistente con este número que aparece en la encuesta”, declara Hermosilla.

Evolución en los principales atributos



Mejora en accidentalidad

Cultura preventiva con el compromiso de todos

Gracias a este indicador, la compañía podrá rebajar su tasa de cotización en 2014. Factor esencial es que se ha generado una sociedad estratégica entre el Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional y las gerencias operativas.

Menos accidentados y lesiones de menor gravedad. Ese fue el resultado de la coordinación con las unidades operativas de la compañía, que ha generado un compromiso y participación en las actividades relacionadas con la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

La sistematización de esta tarea permitirá que a partir de 2014 Blumar baje en dos tramos su cotización adicional, quedando en 1,02%. ¿Cómo se alcanzó este logro?

“Nuestro equipo está formado por prevencionistas que poseen las competencias y actúan con la visión de posicionarse como socios estratégicos de operaciones, para lo cual se ha desarrollado un conjunto de medidas y acciones, que nos permiten desarrollar ambientes seguros de trabajo para nuestra gente. Es decir, nos involucramos en la línea operativa con una actitud de colaboración y sentido de equipo que motiva el desempeño por lograr los objetivos asumidos”, sostiene Claudio Díaz, Jefe de Desarrollo Organizacional y RSE de la empresa.

Cuestión de sustentabilidad

Detalla que bajar la tasa de accidentalidad ha sido un trabajo mancomunado impulsado por las gerencias y las jefaturas, bien acogido por los colaboradores, y en el que ha tenido un rol preponderante la línea de supervisión de las diferentes unidades operativas de la compañía.

Enfatiza en que “trabajar en pos de la salud y la seguridad de nuestra gente es ocuparse de las personas, lo que tiene un valor y sentido trascendentes. La manera en que se está generando el proceso es altamente gratificante. Además, hoy en día la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales tiene directa relación con aportar en la sustentabilidad de la empresa”. Explica que una compañía



Los otros pilares del logro

Para que la gente llegue bien a su casa después del trabajo, hay responsabilidad de ambas partes, es decir el autocuidado es tarea de todos”, señala José Ocares, Jefe de Planta San Vicente y Rocuant y hace cuatro años presidente del Comité Paritario de Operaciones Pesca.

Por ello es preciso recordar que la empresa cuenta para sus operaciones con cinco comités paritarios. “Este espacio de participación y análisis de temas de seguridad es un real aporte para el mejoramiento continuo”, dice José Ocares. Sobre la reducción de la tasa de accidentalidad es enfático: “Es un logro que se obtuvo después de varios años de gestión y de ir logrando paso a paso un cambio cultural en nuestra gente”.

Con 12 años de trayectoria, Elba Avello, miembro del Comité Paritario de Consumo Humano y planillera de la Planta Salmones, agrega: “Se han hecho muchas gestiones, los jefes están muy metidos e involucrados en el tema y además hay muy buena comunicación. Es un grupo muy bien organizado el que ha trabajado para mejorar los niveles de seguridad”.

Sobre qué tipo de accidentes es el que más se ha logrado controlar, sostiene que han sido las caídas que, coincidentemente, es la misma palabra que se espera repetir en el futuro: Que la tasa de accidentalidad siga cayendo lo más posible.



que compite en mercados exigentes necesita políticas claras de seguridad y salud ocupacional para su gente y firmas contratistas.

Claudio Díaz destaca también que el hito fue un logro de todos, principalmente de los supervisores y trabajadores. Dentro de estos últimos se destaca el aporte de los monitores de ejercicios compensatorios e integrantes de los Comités Paritarios.

Agrega que la baja contribuye a mejorar el clima laboral y la productividad. En ese sentido permitirá un ahorro cercano a \$150 millones en un período de dos años. “Es evidente que el tener operaciones con personas sanas y sin accidentes es una fortaleza de la organización”, concluye Claudio.

Conscientes de cuidarse

El cálculo que permitirá a Blumar bajar de tramo en su cotización es una estadística segmentada en tres períodos: julio-junio 2010-2011, julio-junio 2011-2012 y julio-junio 2012-2013.

Maribel Varela es Prevencionista de Riesgos de la Gerencia de Consumo Humano.



“Hoy en día la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales tiene directa relación con aportar en la sustentabilidad de la empresa”.

Claudio Díaz, Jefe de Desarrollo Organizacional y RSE.

Para graficar el nivel de trabajo que demanda mejorar la gestión en Seguridad y Salud Ocupacional y bajar la accidentalidad, indica que solo en el primer semestre de 2013 se elabo-

raron 30 procedimientos de seguridad, conllevando cada uno su respectiva capacitación a los trabajadores. “La clave ha sido el trabajo en equipo, la coordinación que hemos logrado para llegar al trabajador, para capacitarlo e involucrarlo en la gestión de seguridad. No lo hubiéramos logrado sin eso”, destaca.

“Al comienzo, a las capacitaciones iban cuatro personas. Luego, los trabajadores tenían que asegurarse cupo, porque se llenaba”, comenta por su parte Claudia Avello, la Prevencionista de Riesgos de la Gerencia de Operaciones Pesca, que ha estado muy activamente involucrada en la gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.

Añade que “el trabajo es lograr que nuestra gente asuma estas actividades como parte de su funcionamiento normal. Pasamos de una etapa donde ellos se sentían controlados a otra en la cual ven esto como parte de su forma de trabajar, donde ya no consideran ir a una capacitación como una pérdida de tiempo”. En ese sentido, resalta que un foco que se transmite muy fuerte es el del autocuidado, “que ellos sean conscientes de cuidarse a sí mismos”.

Blumar inició operación con SAP

¡Lo hicimos!



Trabajo en equipo, rigor y compromiso gerencial son algunas de las razones que explican el éxito de la implementación del nuevo sistema de gestión integrado. Un anhelo hecho realidad que hoy sitúa a la compañía como una de clase mundial.

El 1 de julio de 2013 es una fecha que pasará a la historia de la compañía. Ante la expectante mirada de las distintas gerencias comenzaba a operar el nuevo sistema integrado de negocios mediante el cual Blumar apuesta a alcanzar la categoría de World Class o Clase Mundial.

Su nombre: SAP. Una sigla que hace casi dos años comenzó a ser cada día más familiar al interior de la empresa, especialmente para el equipo encargado de sacar adelante este desafío hoy transformado en realidad.

El recorrido se había iniciado en marzo de 2012. Entonces, 26 personas se sumaron a la causa con dedicación exclusiva. "Tanto los usuarios clave como los líderes de proceso tuvieron un rol determinante en estructurar los modelos de trabajo a partir del conocimiento de las distintas áreas de la compañía", explica Claudia Jofré, Gerente del proyecto, quien destaca el compromiso de todo el equipo involucrado en el proceso.

Cambio controlado

14 meses que no estuvieron exentos de dificultades. Barreras lógicas en un proceso de cambio cultural, como sostiene Rodrigo Arriagada, consultor de SAP y experto en implementación de sistemas de gestión, quien continúa acompañando a la empresa en este recorrido.

"La estadística mundial dice que el 70% de las empresas que incorporan un sistema de gestión integrada en las áreas de negocio no logra un cambio controlado, por lo que el proceso expedito llevado a cabo en Blumar es altamente destacable", señala.

Para Manuel Gallardo, Gerente de Control Gestión e Informática, lo anterior se



¿Qué viene?

Aprender a usar una herramienta moderna y dominar técnicas de gestión global son los grandes beneficios que SAP trae para todos quienes forman parte de Blumar.

Esto, además de un trabajo más eficiente y menos estresante, especialmente para el área administrativa. Por eso el llamado del equipo directivo es a aprovechar la innovación y abrirse al futuro que representa SAP.

“A veces ocurre que hay personas más reticentes al cambio, pero lo importante es entender que esto es un tremendo valor agregado en la formación profesional de cada uno y que, además, como compañía nos permitirá generar sinergias, porque vamos a trabajar más en equipo”, comenta Claudia Jofré.

explica en gran medida por el profesionalismo y rigor del equipo directivo, además del apoyo del Directorio. “Contamos con el compromiso gerencial permanente, lo que se tradujo en confianza y respaldo para trabajar. Todas las gerencias se alinearon en el proceso y se permitió gran sincronización”, indica.

Preestreno

Como parte de la preparación para comenzar a operar con el nuevo sistema, la empresa tuvo un preestreno.

“Una semana antes realizamos la ‘pre salida’, ejercicio que sirvió para detectar diversos aspectos a corregir y nos permitió comenzar a operar con SAP con un alto grado de certeza”, señala Claudia Jofré.

Anterior a este ejercicio se habían iniciado las pruebas integrales, además de diversas capacitaciones que permitieron poner a punto la llegada de SAP, convirtiéndose en un gran orgullo para Blumar.



“Contamos con el compromiso gerencial permanente, lo que se tradujo en confianza y respaldo para trabajar. Todas las gerencias se alinearon en el proceso y se permitió gran sincronización”.

Manuel Gallardo, Gerente de Control Gestión e Informática.



▶ SAP según sus protagonistas



▶ **David Balboa**

“Me quedo con la capacidad de adaptación del grupo SAP. A este desafío ingresamos distintas áreas, las que fueron capaces de integrarse en todo sentido. Entonces, ser capaces de unirse para un fin común, tanto jefatura, líderes y usuarios clave, me deja una linda experiencia de vida, difícil de olvidar”.



▶ **Marcela Elizondo**

“El proyecto fue de menos a más en el tiempo. Esto, gracias al esfuerzo y compromiso del equipo humano que participó, especialmente de nuestros usuarios clave, que en el caso de Salmones Blumar tuvieron que dejar su ciudad y familias para dedicarse 100% al proyecto”.



▶ **José Gallego**

“Haber compartido con personas de diferentes áreas me permitió visualizar y comprender los diferentes procesos y procedimientos que empleamos en nuestra empresa. Por eso me permito agradecer su calidad, tanto en lo humano como en lo profesional; además que se involucraron en este proyecto común, dando con ello su apoyo permanente y motivador para conseguir el objetivo final”.



▶ **Eduardo Pinto**

“Me dejó una serie de aprendizajes, como la metodología de implementación de ERP de clase mundial, además de la posibilidad de profundizar el conocimiento del negocio, interactuar con áreas productivas, logísticas y comerciales, revisar y modificar mi propia visión de la contabilidad, y ampliar mi campo de desarrollo profesional”.



▶ **Pedro Contreras**

“Es una gran satisfacción haber participado en el desarrollo de un proyecto de tal importancia para la empresa. También es un logro personal saber que se interactuó en algo único, y se llegó a la meta; más aún considerando que para algunos era un tema totalmente diferente a su trabajo diario. El ánimo corporativo fue clave para ir sorteando las dificultades.”



▶ **Mónica Prado**

“Si tuviera que describir en una palabra mi experiencia en este proyecto SAP, sería orgullo. Todo esto era como armar un gran rompecabezas, donde cada uno de los módulos que participa aportaba con sus piezas, las cuales al final tenían que calzar perfectas. Se llegó a la meta y, mirado de otra perspectiva, es la partida de una nueva etapa, porque aún quedan procesos por integrar y trabajo por realizar, pero siento que vamos por buen camino, otorgándole a Blumar una gran identidad”.

Planta de Apanados Talcahuano

Un negocio con vuelo propio

Nació para agregar valor a la pesca y posicionar a la empresa en el mercado nacional, pero ahora crece por sí misma. Moluscos, salmón, pescados, pollo y hasta verduras se someten a un “know how” de primera que está conquistando nuevos clientes.



Nelly Vila, junto a la Jefe de Aseguramiento de Calidad, Mónica Castillo.

En 1998 caían abruptamente los desembarques de jurel y comenzaba una abundancia de merluza gayi que se mantendría hasta 2003. Proyectando que el negocio pesquero debía crecer hacia el consumo humano, se levantó la Planta de Apanados de Rocuant en Talcahuano.

En un principio el foco fue apanar pesca blanca para venderla en el país a través de El Golfo Comercial; pero en 2000 se comenzó a exportar a Estados Unidos, en 2004 se procesó verdura para Bonduelle (croquetas de brocoli, nuggets de arroz primavera y nuggets de espinacas), en 2007 se hizo lo mismo con pollo para Agrosuper (llegando a 380 toneladas mensuales) y en adelante con choritos para Rusia, China, EE.UU. y Japón.

Y si bien en 2011 y 2012 la planta se

volvió a focalizar en merluza gayi y de cola fundamentalmente para los mercados chileno (30%) y norteamericano, reduciendo su producción a un tercio de su capacidad (las 120 toneladas mensuales de sus inicios), este año ha tomado un nuevo impulso con muestras piloto a Brasil (donde la comercializadora Bom Peixe ya pidió un programa de trabajo) y México (que solicitó muestras de salmón).

Es una ciencia

Sin embargo, la noticia más esperanzadora es que el salmón formado de Agrosuper y los apanados de Cencosud de marca propia (Jumbo) se maquilan y procesan en esta planta.

Y eso no es todo: “A Cencosud le encantó el producto, así que estamos viendo la

posibilidad de apanar lo que hoy compran en Argentina. Y eso porque entregamos un producto de calidad y a un precio que nos deja un margen interesante”, explica Marcel Moenne, Gerente de Plantas de Consumo Humano, detallando que con estos contratos la producción aumentará un 50%.

“La verdad es que el apanado es una ciencia. Y la venta del apanado es una venta técnica”, agrega Nelly Vila, Jefa de la Planta de Apanados. Explica que el potencial de la única planta de su tipo que queda en la Región del Bio Bio está en la experticia del personal, que hoy ha aumentado a 40 operarios, seis colaboradores de mantenimiento, tres de calidad y cuatro de producción.

“A partir de 100 gramos de materia prima sacamos 200 gramos de producto final, entre batidos, miga, aceite y otros ingredientes. Además, hay que trabajar bien el aceite, lograr que la miga no se suelte en la bolsa, etc. Es un proceso donde se mezcla la biología molecular de la materia prima con la parte mecánica, neumática e hidráulica de la línea de producción”, detalla Nelly Vila.

Por eso, Marcel Moenne le ve gran futuro a esta planta: “Es un negocio que se sustenta a sí mismo. No depende de la abundancia de pesca o de los salmones. Depende solo de la gestión comercial y productiva, de ser capaces de hacer buenos productos a costo razonable y encontrarles mercado”.



Marcel Moenne.

Capacitación en soldadura

Blumar impartió un curso de soldadura para el personal de Planta de Congelados de Jurel de San Vicente, con la finalidad de entregar mayores competencias a sus trabajadores.

Este programa se desarrolló durante dos semanas, tiempo en que los participantes realizaron actividades asociadas a

la metodología teórica, pero fundamentalmente práctica, para que al término puedan dominar los temas afines a soldadura.

Así aprendieron a utilizar los implementos que permiten operar en forma segura electrodos celulósicos y fuentes de poder.



Feria de Boston



La fuerte demanda por salmón, junto a la buena aceptación del producto de Blumar, está abriendo muchas oportunidades en el mercado norteamericano. La Feria de Boston fue una excelente ocasión para conocer nuevos y potenciales clientes interesados en salmón de la compañía.

Los ejecutivos de la empresa que asistieron a la muestra sostuvieron importantes reuniones con cadenas de supermercados y distribuidores de restaurantes, con los que se inician programas de venta, cerrando incluso algunos contratos de abastecimiento para los meses venideros.

Blumar Seafoods al "G15 salmonero"

Nuestra empresa se sumó al Global Salmon Initiative (GSI), el llamado "G15 salmonero", que agrupa a importantes actores internacionales del rubro.

La participación de Blumar Seafoods se concretó en el marco del evento Aqua Nor, realizado en Noruega, la feria de acuicultura más relevante en el mundo.

Esta institución busca preocuparse de qué está ocurriendo

a nivel mundial en materia de regulaciones, las enfermedades que afectan a los cultivos y otro tipo de temas no patrimoniales.

Además, la instancia surge como alternativa a las actuales asociaciones gremiales que reúnen empresas con distintas escalas de producción, mientras que el GSI agrupa a las empresas que generan el 70% de la producción mundial.

Donación de vida



Masiva fue la concurrencia del personal de las Plantas de Salmones y Merluza a la colecta de sangre programada en conjunto con el Centro de Sangre de Concepción.

La iniciativa buscó ir en apoyo de Elsa Zuñiga Matus, fileteadora de la Planta de Merluza, quien necesitaba con urgencia donantes de sangre para su sobrina que sufre de leucemia.

Es importante resaltar la colaboración de los trabajadores de la empresa con su compañera que vive una situación familiar difícil, aunando fuerzas para contribuir a la mejoría de la menor.

La compañía distingue a contratista

Por conseguir un 100% de cumplimiento en el Programa Empresa Competitiva (PEC) de la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, Blumar distinguió a la empresa contratista Ulises Roa Caro, que hace años presta servicios de mantenimiento mecánica en la Planta de Harina de San Vicente.

Ulises Roa Caro recibió la distinción PEC categoría "estándar" por su desempeño en materia de seguridad y salud ocupacional en el segundo semestre de 2012. De esta forma se transformó en el primer contratista que recibe un reconocimiento de Blumar en la materia.



Director de la IFFO visitó Planta de Harina

Desde Inglaterra llegó a Talcahuano el Director General de la Organización Internacional de Harina y Aceite de Pescado (International Fishmeal and Fish Oil Organisation, IFFO), Andrew Mallison, y desde Perú el Director de Operaciones de la misma entidad, Jorge Mora.

Andrew Mallison impartió una conferencia en SurActivo, ocasión que aprovechó para visitar la Planta de Harina de San Vicente.

Ambos representantes de la IFFO se llevaron una buena impresión de las instalaciones de Blumar y destacaron las últimas inversiones asociadas al tratamiento de gases y riles.



Empezó a funcionar el "Blumático"

El ingreso al casino de las instalaciones de Talcahuano / Colón fue el lugar escogido para poner en funcionamiento el primer "Blumático".

Un computador de pantalla táctil que mediante una clave única entregada en el área de Compensaciones permite al

personal de la Planta de Merluza ver en detalle su producción diaria y mensual.

Además, a través del dispositivo los colaboradores podrán visualizar su liquidación de sueldos, solicitar certificados de antigüedad y retirar el material impreso en Compensaciones.



ASIPES premia a Jefe de Planta de Harina

Durante la feria internacional Pesca Sur+Conferencias 2013, la Asociación de Industriales Pesqueros le otorgó el Premio al Trabajador Destacado de la zona centro sur a José Ocares, Jefe de la Planta Harina San Vicente de Blumar.

El reconocimiento se debió al aporte realizado en la mitigación de emisiones, producto del proceso de elaboración de harina y aceite de pescado; lo que sin duda ha significado una contribución a mejorar la calidad del entorno.

El proyecto liderado por José Ocares, junto a los equipos de Mantenimiento de Planta y Operaciones, contempló tres ejes de acción: en primero lugar, disminución del material particulado del proceso, para lo cual se implementaron mejoras y rediseños en los procesos de enfriamiento y secado con aire caliente, de manera de minimizar dichas fuentes de emisiones.

En segundo lugar, disminución de aminas y ácido sulfhídrico presentes en los vahos, aire de secado y aire interior de la planta. Para ello se implementaron mejoras en el tratamiento sobre los vahos primarios y secundarios, y en los gases de planta (en los que se desarrolló un proceso de absorción química en scrubber). Además se realizó un tratamiento en base de ozono para abatir



olores de la sala de proceso de la Planta de Riles.

En tercer lugar, canalización interior de los gases de planta de proceso. Se realizó una sectorización y cierre por zonas, con objeto de direccionar de mejor manera los gases interiores de la planta y dirigirlos hacia los sistemas de tratamiento.

Con dichas acciones se logró reducir en más de un 90% las emisiones de la Planta de Harina.

Taller de comunicación efectiva

50 colaboradores de la Planta de Harina de San Vicente participaron en un taller de "Comunicación efectiva y trabajo en equipo" en Punta de Parra, como parte de las medidas que ha implementado la compañía tras la segunda Encuesta de Clima Organizacional. La misma actividad se llevó a cabo con los trabajadores de la Planta de Apanados.



Salmones Blumar firmó convenio para la biodiversidad

Salmones Blumar y las municipalidades de Los Lagos y Máfil firmaron un convenio de cooperación público-privada, con el objeto de promover un desarrollo sustentable junto con la protección del Valle Río San Pedro.

La empresa se encuentra adscrita a la certificación Global GAP y la certificación de las Mejores Prácticas de Acuicultura (BAP, por sus siglas en inglés) en el marco de su plan de Responsabilidad Social, para favorecer la reutilización de los residuos en otras actividades antes de su disposición para el reciclaje.

El acuerdo contempla la reutilización de los materiales donados por la empresa, favoreciendo el desarrollo productivo de pequeños y medianos agricultores vinculados al Programa de Desarrollo Local (Prodesal) y al Programa de Desarrollo Territorial Indígena (Pdti), priorizando a aquellos localizados dentro del Paisaje de Conservación Valle Río San Pedro.



Casa abierta



A través de la Mesa Tripartita se programó una "Casa abierta" para vecinos de Libertad Norte, Libertad Sur y Población Gaete de Talcahuano.

En la oportunidad, 30 personas recorrieron la Planta de Merluza, lugar en que fueron recibidos por un supervisor que les explicó el proceso. Además Areti Kouzeli, Encargada de Medio Ambiente, realizó una presentación sobre el tratamiento de riles.

La actividad buscó resolver inquietudes de la comunidad respecto al procesamiento de nuestra materia prima y el tratamiento del agua que se utiliza en el proceso productivo.

Aprendiendo a cocinar

Como resultado del trabajo conjunto realizado entre Blumar y la comunidad de Corral a través de una Mesa de Trabajo Tripartita, en junio la compañía capacitó a 20 mujeres jefas de hogar en la especialidad de cocina.

El curso se realizó de lunes a viernes durante un mes, en que las estudiantes conocieron diversas técnicas basadas principalmente en la utilización de insumos típicos de la zona.

El objetivo de este tipo de iniciativas es beneficiar directamente a los vecinos de la empresa, que ahora cuentan con nuevas herramientas para mejorar su calidad de vida y potenciar sus posibilidades de inserción laboral.



Vecinos disfrutaron tarde folklórica

Habitantes de la población Gaete disfrutaron de una grata velada folklórica amenizada por el conjunto de trabajadores de Blumar "Guitarras y Gaviotas", en la que se mostró una recopilación de danzas de la zona central.

Variadas han sido las actividades de recreación implementadas desde el inicio de la Mesa Tripartita Libertad-Gaete, entre ellas funciones de cine, juegos y arte, las que han gozado de buena acogida y participación entre los habitantes del sector.



Código de Ética de Blumar

Trabajadores con carta de navegación

Es una guía para el comportamiento de todos los colaboradores y, por ende, una herramienta clave para el desarrollo organizacional. Y es que la compañía ha crecido y evolucionado posicionándose como referente en su sector.



Para que una empresa pueda proyectarse en el tiempo, es necesario que cada uno de los colaboradores tenga un marco de referencia que guíe su actuar, para las distintas tareas o decisiones que debe enfrentar en su quehacer diario.

El Directorio de Blumar S.A. y sus filiales han sido pioneros dentro de las industrias del rubro pesquero al aprobar el 25 de marzo de 2013 el Código de Conducta y de Ética Empresarial, el cual fue distribuido a sus trabajadores entre abril y mayo.

En el documento aparecen explícitos la misión de la empresa; los valores corporativos; las políticas; y los compromisos, donde prometen garantizar, entregar, velar, proteger, desarrollar, promover, sostener, trabajar y promulgar los subtemas ahí contenidos. También están detallados las normas éticas y el comportamiento organizacional, especificándose temas como los conflictos de interés y las atenciones y regalos.

El Código esclarece las relaciones con los proveedores, con los clientes y el manejo de la información confidencial. Y finaliza expli-

cando el ámbito de aplicación y los alcances del mismo.

Para velar con el cumplimiento de lo descrito en el Código se estableció un Comité de Ética, que fue elegido por el Directorio de la compañía y está integrado por el Gerente General, Gerardo Balbontín; el Gerente de Control Gestión e Informática, Manuel Gallardo; el Gerente de Personas, Raúl Hermosilla; y el Gerente de Administración y Finanzas, Fernando Pirozzi; siendo éste último el Encargado de Prevención del Código de Ética, cargo que ocupará por tres años.

20



“Contar con un Código de Ética permite que todos los que participamos en la empresa nos ordenemos bajo los mismos principios. Además, permite tener pautas de conducta y criterios generales para resolver problemas, trato con clientes, proveedores y otros grupos interés”.

**Gerardo Balbontín,
Gerente General.**



“Ser miembro de este Comité es una alta responsabilidad. Es un órgano de consulta sobre materias de ética y conducta, que promueve los valores y comportamientos que se fomentan en el Código de Ética. Nuestra tarea es facilitar la resolución de conflictos relacionados con la aplicación del documento y aprobar sanciones que garanticen su consistencia”.

**Fernando Pirozzi,
Gerente de Administración y Finanzas.**



“Nosotros administramos recursos de terceros, por lo tanto debemos ser cuidadosos. Tenemos que cumplir con nuestras tareas cuidando todos los recursos de la empresa, principalmente los humanos”.

**Manuel Gallardo,
Gerente de Control Gestión e Informática.**



“Esto es una ayuda, ya que cada trabajador tiene un marco para moverse dentro de nuestra empresa, donde explicitamos una serie de conductas positivas y además se rechazan las negativas”.

**Raúl Hermosilla,
Gerente de Personas.**

► La “contadora social”

Blumar es especial para la vida familiar de Elba Avello, planillera de la Planta de Salmones de Colón hace cuatro años. Aparte de ser su fuente de trabajo, es el lugar donde conoció a su marido, Gabriel Pérez, con quien cumplió 11 años de matrimonio el 6 de septiembre. “Trabajo era trabajo. El pololeo era afuera”, enfatiza.

También es la fuente laboral de una de sus hermanas, Lilian, quien fue motivo importante para que Elba postulara a la compañía. “Fue un gran apoyo cuando entré, porque cuando uno empieza es ‘pajarito’ nuevo”, rememora, agregando que hoy se topa con ella en algunos turnos.

La firma también es especial para Elba porque disfruta lo que hace. “Me gusta mi trabajo, me gusta mi empresa. Me ha ayudado a realizarme como persona”, señala satisfecha. Sobre su labor como planillera, la describe como una especie de contabilidad social, ya que está pendiente de los registros de asistencia y del movimiento de trabajadores. Destaca además que “le gusta la comunicación que tiene la jefatura con la gente. Son súper humanitarios, llegan mucho a nosotros”. Por otro lado, como en todo buen grupo, también hay humor: “Cuando uno se lleva bien con la gente, siempre hay sus ‘tallas’”, comenta.

Otro aspecto que Elba resalta de su puesto de trabajo es la posibilidad de interactuar con otras personas. Esto le ha generado especiales réditos, como fue el resultar elegida miembro del Comité Paritario de Consumo Humano. “Me llevo bien con la gente. Cuando postulé al comité paritario saqué mayoría de votos. Tuve hartito apoyo”, explica.

Con solo dos meses participando en este comité, sostiene que “ha sido buena la experiencia. Es súper ameno todo, somos un grupo súper organizado y unido; y como decía, con la jefatura se trabaja todo acorde”.



Un hombre con dos familias ◀



Con más de 30 años trabajando en el mundo pesquero, Demetrio Quezada ya es un veterano o, mejor dicho, un “viejo lobo de mar”, como él mismo llama a sus cercanos.

Esforzado y perseverante, el “Nito” cuenta que partió descargando naves de arrastre, aunque siempre con la idea de hacerse a la mar en mente; lo que logró por fin el año 1998. Desde entonces, se desempeña en el “Pelagos II”.

Confiesa que la vida del tripulante es difícil, pues pasa cinco días embarcado y cada día de pesca hay que aprovecharlo como si fuera el último. De hecho, su pasión lo ha llevado más de una vez a estar ausente en cumpleaños y otras fechas familiares importantes.

“Es como si tuviera dos familias, una embarcada y otra en tierra”, resume. A renglón seguido agrega que la pesca de arrastre es un “trabajo distinto de todos los demás”.

Y es que Demetrio no solo la ha vivido milla a milla mar adentro, sino que también en los pasillos del Congreso, pues fue dirigente de los tripulantes durante la discusión del proyecto de ley con el que se pretendía injustificadamente eliminar este arte de pesca.

“Es una faena que aprendí a querer y defendí en el momento que estuvo a punto de ser eliminada”, expresó recordando lo que él define como uno de los instantes más difíciles de su trabajo. Sobre todo considerando que la actividad da empleo directo a más de 5 mil personas de planta y flota en Chile.

Por eso, Nito llama a los jóvenes a interesarse en su oficio. Reconoce que es sacrificado, pero recalca que está lleno de hitos gratificantes, que lo hacen sentirse un hombre pleno: padre de familia y pescador.

“18” Un 18 a lo grande

Con juegos, comidas típicas y música, los colaboradores de Blumar festejaron en las distintas instalaciones de la compañía a lo largo del país. En Talcahuano el Gerente de Personas, Raúl Hermosilla, destacó la decisión de reunir a todos los colaboradores en un solo evento, buscando aunar fuerzas para que la empresa se consolide como líder en el rubro pesquero y acuícola.

Blumar Talcahuano / San Vicente



Salmones Blumar



Blumar Puerto Montt



Blumar Corral





PLANTA DE HARINA Y ACEITE

San Vicente

La crisis de la sardina ha golpeado fuertemente a la industria de harina y aceite. Sin embargo, el grupo humano liderado por el Jefe de Planta José Ocares en San Vicente, Talcahuano, sigue apostando a agregarle valor al recurso, para cumplir de manera eficiente los objetivos del proceso con un claro enfoque hacia el trabajo en equipo.