

Salmones Blumar

Hacia la excelencia operacional y la competitividad



P 8

» Planta de Harina Coronel
Reingeniería para los
nuevos tiempos



P 9

» Débil inicio de temporada
La sardina vuelve a
hacer de las suyas



P 18

» Eduardo Goycoolea
"Agradezco a esta
empresa y a la vida"



➔ Certificaciones de Salmones Blumar



BRC (Reino Unido)

SIGLA: British Retail Consortium (“Consortio de Retail Británico”).

DESCRIPCIÓN: La norma BRC es un sistema de seguridad alimentaria desarrollado por la distribución minorista británica, reconocida por el GFSI (Global Food Safety Initiative).

OBJETIVO: Generar una norma uniforme de calidad y seguridad alimentaria. Los principales minoristas de Reino Unido estaban preocupados por la seguridad de los alimentos a causa de su responsabilidad directa en caso de que ocurriera un incidente. Para tomar el control de la situación, exigen que todos los proveedores de alimentos estén certificados según una norma especializada para asegurar que cumplen con las exigencias de calidad, seguridad y con los requisitos legales.



IFS (Francia, Alemania e Italia)

SIGLA: International Food Standard (“Estándar Internacional de Alimento”).

DESCRIPCIÓN: Es una norma reconocida por GFSI (Global Food Safety Initiative) para auditar la calidad y la seguridad alimentaria de procesos y productos de las empresas alimentarias. Solo es aplicable en empresas que elaboran alimentos o que envasan productos a granel. Es similar a la norma BRC.

OBJETIVOS: Establecer una norma común con un sistema común de evaluación. / Trabajar con entidades de certificación acreditadas, auditores cualificados y aprobados por IFS. / Asegurar mayor facilidad para la comparación y la transparencia a lo largo de toda la cadena de suministro. / Reducir costes y tiempo a fabricantes y distribuidores.



GLOBALGAP (Europa)

SIGLA: Global Good Agricultural Practice, GAP (“Buenas Prácticas de Agricultura”).

DESCRIPCIÓN: Es un conjunto de normas agrícolas dedicadas a las Buenas Prácticas de Agricultura y reconocidas por el GFSI (Global Food Safety Initiative). Comenzó en 1997 como EUREPGAP, una iniciativa del sector minorista agrupado bajo EUREP (Euro-Retailer Produce Working Group). El sector minorista británico conjuntamente con los supermercados en Europa continental comenzaron a tomar conciencia de las inquietudes crecientes en torno a la inocuidad de los alimentos, el impacto ambiental y la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores y de los animales.

OBJETIVO: Armonizar sus normas y procedimientos y desarrollar un sistema de certificación independiente para las Buenas Prácticas Agrícolas.



BAP (Estados Unidos)

SIGLA: Best Aquaculture Practices (“Mejores Prácticas de Acuicultura”).

DESCRIPCIÓN: Aborda la responsabilidad social y medioambiental, el bienestar animal, así como la seguridad y la trazabilidad de productos alimenticios para las instalaciones acuícolas. Nace al alero de la Global Aquaculture Alliance (GAA), una asociación profesional sin fines de lucro que promueve las prácticas acuícolas responsables desde el punto de vista social y medioambiental.

OBJETIVO: Define los estándares para cada tipo de instalación, desde las semillas, las plantas de alimentos, hasta las plantas de procesamiento.

En la senda de la certificación

Hace un par de décadas, las certificaciones de alimentos se centraban principalmente en la inocuidad. Para la mayoría de las empresas del rubro estas eran vistas como un "logro alcanzado", al punto que en muchas oficinas el documento se exhibía enmarcado en una pared. Hoy la inocuidad es "el desde" y las certificaciones son parte clave de la estrategia global de compañías como la nuestra.

En ese contexto destacamos como una muy buena noticia la certificación en el sistema de gestión de cumplimiento en operaciones pesca y planta, y en especial la reciente aprobación para exportar a Rusia de la Planta de Salmones de Colón. Había bastante incertidumbre, por lo exigente que es la autoridad sanitaria de ese país, y prueba de ello es que se auditaron 13 instalaciones productivas y la nuestra fue la única planta secundaria que pasó el examen; hecho que nos valió un reconocimiento de Sernapesca.

Las certificaciones han ido tomando cada vez más importancia, pues son un sello de cómo hacer bien las cosas. Esto se explica porque los mercados cada vez más exigentes ya no se conforman con que el producto tenga una buena calidad nutricional y un envase adecuado, sino que también exigen que el proceso de elaboración sea sustentable.

Una certificación es, entonces, una revisión amplia y exhaustiva de la compañía. Los colaboradores que en esta oportunidad la vivieron más de cerca podrán dar fe de que dicha revisión abarca desde la seguridad alimentaria de la planta hasta las variables medioambientales, laborales y sociales que giran en torno al producto.

No estamos frente a un fiscalizador que se limita a reunirse con el jefe de control de calidad, sino ante una delegación que inspecciona todo: la planta hasta el último rincón, bodegas, camarines y hasta baños. Además se reúne con Recursos Humanos e inspecciona desde las condiciones laborales hasta el cumplimiento de los compromisos con los trabajadores y la comunidad.

Hay un universo de certificaciones, pero para nosotros entre las más importantes está la BAP (Best Aquaculture Practices), sin la cual no podríamos vender a las grandes cadenas de supermercado americanos. Aunque también hay otras como la IFS (International Food Standard) y la BRC (British Retail Consortium), importantes para el mercado europeo.

Hoy estamos intentando entrar a la certificación de ASC (Aquaculture Stewardship Council), que también engloba la compañía en su totalidad, pero principalmente desde el punto de vista de los cultivos. Cosa muy difícil para una empresa chilena, pues se estima que en el planeta no más del 20% de los centros de engorda cumplirían hoy con sus estándares.

A través del grupo GSI (Global Salmon Initiative), donde participan alrededor de 14 firmas a nivel mundial, hemos tomado como



uno de los pilares estratégicos lograr la certificación de ASC de nuestros centros de engorda de salmones. Aún tenemos mucho que mejorar, principalmente en lo que respecta a disminuir los tratamientos antiparasitarios necesarios para combatir el caligus, pero estamos convencidos de que vamos por el camino correcto.

Tras pasar la prueba de la delegación rusa hicimos una celebración con el personal y vimos que el equipo está motivado. Esto nos alegra porque además de dejar satisfechos a los clientes y hacer las cosas bien, las certificaciones son un muy buen testeado de nuestros sistemas de gestión, ayudándonos a ahorrar costos, agua y energía. En fin, se trata de las mejores herramientas para hacer de la nuestra una actividad cada vez más sustentable, en el sentido más amplio del concepto.

Gerardo Balbontín Fox
Gerente General
Blumar



4

Daniel Montoya, Gerente Comercial Salmones

“Siento que volví a casa”

Durante tres años estuvo a cargo de Blumar USA, oficina que tuvo la misión de instalar y que en 2014 logró excelentes resultados, facturando más de 150 millones de dólares. Hoy está de vuelta en Chile para asumir nuevos desafíos.

Se iniciaba febrero de 2012 y Daniel Montoya llegaba a Miami junto a su señora y sus cuatro hijos. No iban por turismo, sino que a establecerse “con camas y petacas” en esa ciudad estadounidense. De aquel día recuerda la cara de asustados de sus pequeños, quienes luego de tres años en ese país lograron desenvolverse perfectamente en otra cultura.

Montoya tuvo el desafío de dirigir la instalación de Blumar USA; un proceso que describe como exitoso: “Con la fusión y los planes de crecimiento en el área Salmones, donde duplicamos nuestro volumen entre 2011 y 2012, teníamos ya tamaño para ‘ponernos pantalones largos’ y entrar al principal mercado, que es Estados Unidos.

La empresa puso todo el respaldo en el proyecto; además se trata de un país que facilita el emprendimiento y donde es muy fácil inscribir una empresa y empezar actividades”.

Hoy, de vuelta en Chile para liderar la Gerencia Comercial Salmones, cuenta detalles de su paso por el país del norte y los desafíos de su nuevo cargo.

Guagua propia

-¿Cuáles son los grandes hitos que marcan el aterrizaje de Blumar en EE.UU.?

-Son varios y siguen ocurriendo. El inicial es la contratación del primer colaborador, sin mucha formalidad, tomándonos

un café en un local, porque prácticamente no teníamos oficina. Otro momento importante fue el 31 de marzo de 2012, día en que emitimos nuestra primera factura. Desde esta, hasta que realmente había una operación importante funcionando, pasaron algunos meses, pero fuimos avanzando rápido. Otro acontecimiento ocurrió en junio de ese año, cuando logramos vender directamente a nuestro principal cliente allá, que es la cadena de supermercados Costco.

-¿Cuál era la realidad antes que Blumar se instalara allá y cuál es hoy?

-Hay muchos aspectos en esa comparación. El número de clientes es algo que dice mucho; desde Chile vendíamos a 8 ó 10 importadores en EE.UU. El año pasado

Importancia de las certificaciones

Daniel Montoya asegura que la certificación y el cumplimiento de ciertos estándares están muy en línea con la estrategia de Blumar. "Hoy no basta con adoptar una forma de hacer las cosas que consideramos es la correcta, sino que los mercados se apoyan en sellos de calidad que garantizan el cumplimiento de esas buenas prácticas. Nosotros ya hace varios años decidimos certificar nuestras operaciones, tanto de cultivo como de proceso en planta, porque sentíamos que no iba a ser una gran dificultad dado nuestra forma de hacer las cosas. Y la verdad es que adicionalmente nos ha ayudado a ser incluso mejores", afirma.

alcanzamos a tener unos 100 compradores. Estamos permanentemente vendiendo a 70 u 80 clientes. Eso es importante y también los precios que vamos logrando, porque finalmente la idea de instalarnos allá, en una empresa que hace la función de importador y distribuidor, es acceder a mejores precios, dar un poco más de estabilidad a nuestro negocio y acceder a programas de abastecimiento con clientes que desde acá no habríamos podido. Y si bien las ventas dependen del volumen de producción, claramente en este período las duplicamos. Importante también mencionar que desde la oficina de Miami abarcamos los mercados de México y Canadá, donde Blumar tiene una posición importante. En resumen, los resultados 2014 fueron muy buenos en cuanto a volumen

de ventas, número de clientes, la cantidad de operaciones que realizamos, la expansión de nuestra base de clientes y gestión comercial, todo lo cual nos llevó a facturar más de 150 millones de dólares.

-¿Cómo evalúa su paso por EE.UU.?

-En lo laboral, tuve la suerte de formar un muy buen equipo y los resultados se nos fueron dando. Eso nos deja muy tranquilos y contentos. Es distinto comenzar un proyecto cuando no hay nada a cuando uno se suma a algo que ya está funcionando. Cuando se parte de cero está todo por hacer y es doblemente satisfactorio lo que se logra; cada uno siente que es su guagua y se siente muy orgulloso. Y en lo personal es, sin duda, lo que más me queda. Como familia, haber vivido tres años en otro país fue una experiencia muy enriquecedora.

-¿Qué siente al volver?

-Hay muchos sentimientos cuando uno va y cuando vuelve también. En muchos aspectos llego acá y siento que no ha cambiado nada; me siento tan parte de este grupo que es volver a la casa. Pero sin duda que uno después de una experiencia de este tipo no es el mismo. Por otro lado vengo a asumir un desafío: el legado que nos dejó Eduardo (Goycoolea). Trabajé más de 22 años con él, así que la enseñanza es muy importante. La vara está alta y hay que estar a la altura de este desafío.

-¿En qué se ha centrado el trabajo y qué se viene para este año?

-La primera obligación es que el equipo siga funcionando tan bien como lo recibí. Y, luego, los desafíos son varios. Hay un proyecto muy interesante de inversión este año en la planta de Talcahuano; vamos a introducir nuevas maquinarias, mayor capacidad de proceso, buscando más eficiencia. Y seguir consolidando nuestra posición en los distintos mercados donde estamos participando; siempre hay nuevos desarrollos, nuevos clientes, los mercados son muy dinámicos y, aunque no queramos, las



circunstancias hacen que ningún año sea igual a otro. Hay que estar siempre atentos a nuevas oportunidades.

-¿Cuál es el sello personal a imprimir a esta Gerencia?

-No siento que tenga muchas cosas que cambiar. Tanto en Estados Unidos como en lo que hemos venido haciendo en otros países hemos querido posicionar los productos de Blumar como de alta calidad. Y la empresa, como una compañía seria, consistente, de un excelente cumplimiento con sus clientes, ha sido exitosa en esa estrategia. Uno de los principales objetivos es continuar en esa línea. Si bien estamos insertos en una industria de un producto que puede ser un commodity, donde todos estamos produciendo salmón de Chile y exportando al mundo, estamos convencidos de que hay formas de diferenciarse entregando al cliente un producto de mayor calidad.



“Cuando se parte de cero está todo por hacer y es doblemente satisfactorio lo que se logra; cada uno siente que es su guagua y se siente muy orgulloso. Y en lo personal es, sin duda, lo que más me queda”.

Sistema de Gestión fue clave

Salmones Blumar va por la excelencia operacional y la competitividad



6

La planta de Talcahuano ha obtenido ya cuatro prestigiosas certificaciones internacionales de inocuidad alimentaria. ¿Cuál es la receta? Liderazgo gerencial, trabajo en equipo y una modernización de la cultura interna.

Siempre hay barreras cuando se trata de implementar cambios en la cultura organizacional de una empresa. Un argumento clásico es que ya hay suficiente carga y responsabilidad con las labores propias del puesto de trabajo. Otro es sencillamente el miedo a lo nuevo.

Salmones Blumar asumió el desafío, dándole prioridad a lograr la excelencia operacional en su Planta de Talcahuano en lo referente a inocuidad alimentaria. Para abrir la puerta a nuevos mercados y mantener abiertas las de otros, se torna necesario demostrar dicha excelencia. Por ello, la compañía comenzó un minucioso trabajo para aspirar a certificaciones internacionales que avalaran su estatus.

La reciente inspección del gobierno ruso a las instalaciones de la planta, y su aprobación posterior para entrar a dicho mercado (fue una de dos plantas aprobadas de 13 revisadas), fue la última gran demostración del trabajo que se ha gestado, donde implementar un Sistema de Gestión interno fue un paso crucial.

El origen

“Esto parte hace unos cuatro años, en el período previo a la fusión, cuando ya conversábamos sobre la necesidad de implementar esta normas. Una vez materializada la fusión decidimos acelerar el proceso a través de un Sistema de Gestión de Calidad”, comenta Álvaro Proust, Jefe de Asegura-

miento de Calidad de Salmones Blumar.

Con la ayuda de un consultor externo fue posible armar el sistema en un plazo cercano a los ocho meses. Carla Hermosilla, Supervisora del Sistema de Gestión, de Calidad e Inocuidad, explica que “se ve el lineamiento de Salmones Blumar. Podemos tener discrepancias, pero cuando viene un auditor se observa el trabajo en equipo”.

¿Cómo funciona?

El sistema es y debe ser transversal. La planta tiene un manual de procesos que permite responder a las exigencias de las normas y certificaciones. Para velar por su cumplimiento deben participar todas las unidades que tengan que ver con la inocui-

dad del producto: Adquisiciones, Suministro de Materias Primas, Área Comercial, Departamento de Personas, Mantenimiento, Producción y Aseguramiento de Calidad.

Este Sistema de Gestión está compuesto por un comité ejecutivo y un equipo de trabajo. Realizan reuniones grupales cada tres meses y Carla Hermosilla supervisa el cumplimiento de los procedimientos de cada área en el día a día, realizando evaluaciones periódicas.

Con la supervisión de Álvaro Proust, ambos definen los lineamientos. "Es un trabajo muy bonito, se aprende harto. Se ha logrado avanzar bastante con las distintas áreas, lo que me tiene bastante contenta también. Hemos logrado de a poco pequeños objetivos", asegura Hermosilla.

Lo difícil está pasando

"Lo más complejo es que los colaboradores de las distintas áreas asuman esto como un Sistema de Gestión que nos pertenece a todos", explica Proust. Y detalla que "la primera barrera que hubo que traspasar fue que la gente creía que esto era una tarea del Departamento de Aseguramiento de Calidad, y no es así. Si la empresa tomara de esta manera el Sistema de Gestión, sería un absoluto fracaso".

Por su parte, Carla Hermosilla reconoce que si bien al comienzo fue difícil alinear y convencer a los trabajadores y mandos medios de la empresa, esto ha mejorado: "Hemos estado de a poquito conquistando a las distintas áreas. Por ejemplo, Adquisi-



ciones ha evolucionado mucho. La gente ya está entendiendo el concepto de Sistema de Gestión de Calidad e Inocuidad".

Las auditorías acumuladas en el tiempo y las capacitaciones en que ha invertido la Gerencia han ayudado a adaptar este sistema a la cultura interna de la empresa, y en eso

Proust reconoce el papel de los altos mandos: "Es importante el rol gerencial, de la administración, que dispone recursos para que el equipo vaya madurando los conceptos que es necesario poner en práctica. Estas materias no se pueden implementar a través de instrucciones, hay que capacitar".

Las auditorías

A grandes rasgos, el proceso opera así: un auditor viene por alrededor de una semana a la planta y chequea la existencia de un manual de procedimientos, en el cual verifica sus cláusulas corroborando que existan procedimientos en base a la norma respectiva. Luego, va a terreno a comprobar si lo escrito se cumple.

Este proceso es muestral, pues lo extenso de los manuales imposibilita una revisión al cien por ciento. Su revisión incluye poder consultar a los mismos trabajadores respecto a su conocimiento sobre los procedimientos. Una vez programada la auditoría, el equipo liderado por Proust sensibiliza a los trabajadores, velando por el mejor ambiente y disposición para esta instancia.

"Es muy importante para el éxito de una auditoría que la empresa sea un buen ente auditado. Es decir, debe facilitar el trabajo del auditor y eso lo hemos ido madurando como equipo", sostiene el Jefe de Aseguramiento de Calidad de Salmenes Blumar, añadiendo que "uno debe tratar de exponer de mejor manera lo que ha hecho la empresa respecto a la cláusula". El llamado interno es a otorgarle su espacio al auditor y no discutirle.

Las cuatro certificaciones que hoy tiene Salmenes Blumar, y que se deben renovar anualmente, son: BRC (Reino Unido), IFS (Francia, Alemania e Italia), BAP (Estados Unidos) y GlobalGap (Europa). En promedio, cada auditoría se resuelve entre tres semanas a un mes tras la visita.

El proceso se realiza un mes antes del vencimiento de la certificación vigente y entre las cuatro que tiene la empresa se invierten unos \$10 millones anuales. BRC e IFS vienen juntas en enero, pues trabajan con la misma casa certificadora. BAP, en tanto, viene en octubre y GlobalGap en noviembre.

Es así como se ha gestado un trabajo integral que ha llevado a cimentar "una plataforma mucho más sólida para responder a las expectativas o requerimientos de los mercados extranjeros", sostiene Álvaro Proust.

La entrada al mercado ruso fue el último gran ejemplo, aunque el desafío es constante, como refleja Carla Hermosilla: "Hemos avanzando harto, pero queda mucho por hacer. Es importante seguir integrando, trabajando en equipo".

Planta de Harina Coronel

Reingeniería para los nuevos tiempos

Entre noviembre y febrero se realizaron los trabajos para incorporar un sistema de tratamiento de olores y aumentar la capacidad y disponibilidad de las instalaciones, gracias al reemplazo de una línea para el proceso de harina y aceite de pescado.



8

Cuatro meses duró la reingeniería de la Planta de Harina de Coronel de Blumar, la cual consistió en una evaluación completa y la reforma de las áreas de proceso y tratamiento de gases que la llevó a un nuevo estándar, mejorando la capacidad de proceso, la calidad del producto y el tratamiento de olores y emisiones atmosféricas.

José Ocares, Jefe de Plantas de Harina Octava Región, comenta que este cambio era necesario, “ya que debemos ser una industria sustentable en el largo plazo, y esto pasa por tener una operación que se inserte de manera amigable con la comunidad, que tenga un proceso con costos operacionales competitivos y que entregue un producto de la mejor calidad posible”.

Como Jefe de Planta le correspondió liderar el proyecto, junto al desarrollo del diseño y su implementación: “trabajo que sin duda es importante, pero se logró gracias al

apoyo de todo el equipo”. Destaca además el trabajo de Oger Tiznado, Jefe de Mantenimiento de Plantas de Harina Octava Región, quien lideró las etapas de montaje, actividad que según explica fue crucial para el buen término del proyecto.

Nuevas implementaciones

Dentro de los cambios realizados en la planta, José Ocares explica que se redujo el número de equipos de bombeo y motrices, lo que permite un mayor ahorro de energía eléctrica. Además, reemplazaron la tecnología de secado de última etapa: “pasamos de un secador convectivo de aire caliente que utilizaba Petróleo FO6 a un secador conductivo rotatubos que utiliza vapor saturado, lo que permite controlar la emisión de olores al exterior”.

En el área de capacidad de proceso se reemplazó una línea Cocedor – Prensa de 25 ton/h por una de 40 ton/h; se montaron dos

centrífugas separadoras de aceite de 30 m³/h cada una, y se adicionó en la segunda etapa de secado un equipo conductivo rotatubos de 7 ton/h de agua evaporada, lo que aumentó la capacidad productiva de la planta.

Con respecto al tratamiento de olores y emisiones, Ocares expresa que la ingeniería y el diseño son de Blumar. “Replicamos la buena experiencia implementada en San Vicente, instalando un lavador químico (Scrubber) en dos etapas para el tratamiento de los vahos primarios y secundarios, lo que implicó rediseñar toda la captación de estas líneas”, detalla.

El principal beneficio de esta reingeniería para los trabajadores, según explica Oger Tiznado, consiste en que cuentan con una planta más ordenada: “se ganó en espacio alrededor de los equipos, lo que les permite desarrollar mejor su trabajo, de una manera más segura y sin obstáculos”.

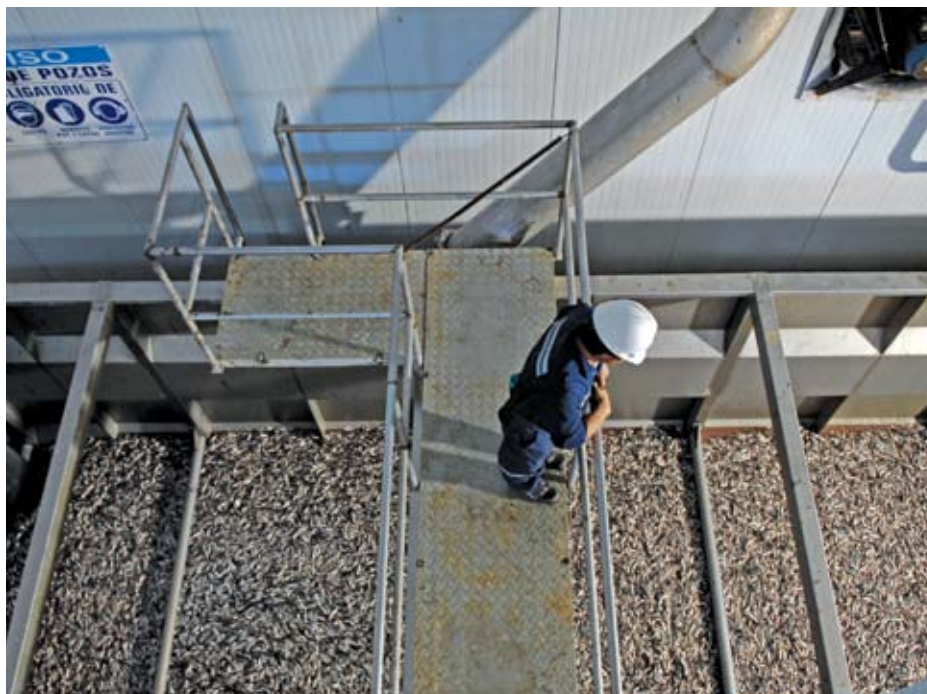
La sardina volvió a hacer de las suyas

Un capricho de la naturaleza. No hay otra razón que explique el retraso en el inicio de la actividad en la Región del Biobío este 2015. Un desove tardío que complicó a la flota artesanal y sin duda impactará la producción de harina y aceite de la compañía.

Lo regular es que la actividad de pesca en los pelágicos pequeños (sardina común y anchoveta) comience a fines de febrero. Sin embargo, esta vez la Subsecretaría de Pesca no solo debió echar pie atrás al levantamiento de la veda para naves pequeñas en esa fecha, sino que además fijó una nueva prohibición de captura entre el 30 de marzo y el 17 de abril en las áreas marítimas de Itata, Bahía de Concepción, Golfo de Arauco y Punta Lavapié.

“La medida se adoptó tras informes del Comité Científico Técnico y con el objetivo de reducir la mortalidad de la pesca y proveer condiciones que favorezcan la continuidad del ciclo biológico y la conservación de los recursos”, subrayó la autoridad.

Decisión bien evaluada por Enrique Cisterna, Gerente de Operaciones Pesca de Blumar, quien explica que “el desove que



normalmente se produce en agosto esta vez fue muy prolongado y tardío. Así que lo que estamos viendo es el reflejo de sardina que nació en agosto, septiembre y octubre. La matemática es una sola: nacieron en tres meses distintos. Por lo que hay unos ejemplares más jóvenes que otros”.

Por otro lado ha aumentado la preocupación por los menores niveles de biomasa de sardina común en las investigaciones efectuadas en el verano. Aunque se debe tener claro que para asegurar sobrevivencia y crecimiento de los juveniles tiene mucho más importancia

proteger el número de ellos que con posterioridad alcancen tamaños aceptables para ser extraídos.

En compás de espera

La Subpesca advirtió que con más de un tercio de la sardina bajo los 8,5 cm y la misma proporción de anchoveta bajo los 11,5 cm el riesgo para la sostenibilidad de ambas pesquerías es alto.

Ciertamente que las condiciones ambientales, muy excepcionales, son determinantes a la hora de buscar respuestas al alto porcentaje de pre-reclutas disponibles en torno a la plataforma continental del Biobío.

Situación muy distinta a la que se experimentó en las Regiones de La Araucanía y Los Ríos, donde fuera de las 5 millas la flota industrial de Blumar ya pescó gran parte de su cuota en ejemplares de buen tamaño.

El problema es que esas capturas han alimentado la Planta de Harina de Corral, mientras las de San Vicente y Coronel esperan con ansias lo que les corresponde pescar a los más de 70 armadores que trabajan con la compañía en el Bio Bio y que el año pasado aportaron cerca del 48% de la materia prima.

Menos cuota y mal tiempo

Al retraso en el inicio de la temporada se agrega que la cuota de sardina 2014 para las Regiones V a la X fue de 572 mil toneladas, mientras que la aprobada para 2015 fue de 323 mil tons. Situación aún más compleja si se considera que a este retraso en el inicio de la temporada se sumarán los temporales invernales, que dificultan considerablemente la operación de las naves artesanales.

Ante ello, dice Enrique Cisterna, habría que cruzar los dedos para que la sardina tenga un buen comportamiento en noviembre y diciembre, que es la otra etapa después de la veda de desove.

Todos juntos por la Seguridad y Salud Ocupacional

El Programa Empresa Competitiva contempla auditorías semestrales. En Blumar, la última se realizó en enero pasado, cuando se evaluaron varios aspectos de la empresa, desde temas legales hasta los relacionados con formación.

Durante los últimos años Blumar ha realizado un trabajo metódico en temas de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO), involucrando fuertemente a todas las áreas en el Programa de Empresa Competitiva de Mutual (PEC).

Claudia Avello, Jefa de Seguridad y Salud Ocupacional de Blumar S.A., manifiesta que "este ha sido un trabajo conjunto, nosotros (departamento) somos parte del grupo, pero si no existe la participación de todos, principalmente de los supervisores, el sistema no funciona".

En la última auditoría, Blumar S.A. obtuvo un 100% de cumplimiento, con algunas observaciones y mejoras. Avello recuerda que "en la primera, del 2012, tuvimos un 45%, por lo que podemos decir que hemos avanzado". Uno de los módulos que más aumentó fue el de supervisores, que pasó de 6% a 98% el segundo semestre de 2014. "Esto ocurre gracias a un trabajo constante, capacitaciones, inducción, responsabilidad; no se logra en un par de meses", argumenta.

Si bien alcanzaron una puntuación alta al trabajo continúa. Lo que sigue es avanzar para generar conciencia en los trabajadores y el sistema funcione por sí mismo, explica.

Trabajo en equipo

Salmones Blumar S.A., en tanto, ha avanzado significativamente en la descentralización, según afirma la Jefa de Seguridad y Salud Ocupacional, Maribel Varela. "El sistema funciona más allá del Departamento de Seguridad; la relación de trabajo en equipo que logramos con las distintas áreas, y sobre todo con Operaciones, es importante", dice.

Si bien este año en la auditoría de cumplimiento del PEC bajaron un punto porcentual, esto se debió a la inclusión, por primera vez, de los contratistas de Salmones



Tanto en Blumar S.A. como en Salmones Blumar las distintas áreas trabajan muy de la mano para conseguir buenos resultados en materia de SSO.



Blumar S.A. "Disminuimos de 98% a 97% del consolidado final; no es significativo, como sí lo fue incorporar a nuestras ocho principales empresas de servicios al sistema de auditoría", afirma.

El objetivo trazado para este año es consolidar la gestión preventiva y disminuir la tasa de accidentabilidad, que actualmente está en un 3,3%. "Si bien tenemos cifras bajas, esperamos no superar el 3%", sostiene.

Del papel a la práctica

Pierre Chlipalski, Jefe de Planta de Salmones Blumar S.A., comenta que "tenemos un sistema que colabora con información, capacitación y advertencias necesarias que se involucran también en los desarrollos de líneas para lograr la seguridad ocupacional de nuestros trabajadores. Eso es un facilitador para la actividad productiva de la planta".

A su juicio, el PEC "nos ha involucrado a todos de muy buena forma; con colaboración

permanente en terreno. Estas teorías se implementan plasmando un creciente estímulo al autocuidado. Es una tarea permanente que no tiene receta resuelta, pero el proceso es de continua maduración, por lo cual debemos seguir trabajando con mucho entusiasmo".

Carlos Jainaga, Jefe de Planta de Harina Corral, afirma que el principal beneficio de trabajar con un sistema de gestión es "disminuir los accidentes y estar más tranquilos con la operación diaria. A la larga se ha reportado un ambiente de trabajo mucho mejor, pues las personas se sienten más protegidas, están preocupadas por ellas mismas".

Cuenta que si bien en un principio existió un poco de resistencia, una vez implementado se constató que el programa es amigable: "Se realizan charlas periódicas. Si llega a haber algún evento por actitudes que no corresponden, los supervisores realizan charlas de cinco minutos y se refuerza el correcto modo de trabajar; el sistema se va retroalimentando día a día".



Miguel Uribe, Motonave Johnson

Chef por “accidente”

Miguel Uribe lleva 8 años trabajando en la Motonave Johnson, que transporta alimentos y víveres a los centros de cultivo de salmones de Blumar. “Yo soy el Chef del buque”, dice con orgullo, detallando que sus inicios fueron como Tripulante de Cubierta.

El porqué de este cambio de actividad lo resume así: “un día hubo un percance con el Chef y, por esas cosas de la vida, me pidieron que fuera a apoyar las labores de cocina”. Al principio miró con distancia su nueva responsabilidad porque de cocina no sabía mucho. Su formación era de electromecánico y siempre estuvo involucrado en tareas totalmente distintas.

Hoy se declara fascinado con lo que hace y se enorgullece de haber logrado tanto por motivación personal, pero también por los espacios que le ha otorgado la empresa. Con el tiempo fue aprendiendo más sobre cocina, “buscando recetas en internet y aplicando lo que mi madre me enseñó”.

Confiesa que se esmera por cumplir con las expectativas de la tripulación, porque trabajan duro durante toda la jornada. Y añade que cada 15 días se reabastece el buque, por lo que todo debe ser perfectamente calculado para que no falte nada y la gente quede contenta.

Además de su satisfacción por desarrollarse en la cocina, destaca que en 2009 la empresa le dio la posibilidad de ir a Islandia como parte del equipo que fue a buscar un buque recién adquirido. “Fue una alegría enorme, jamás hubiese siquiera imaginado que iba a conocer una isla tan linda”, comenta.

Miguel Uribe siente que tiene una gran responsabilidad en cada viaje. Según él, si el cocinero es bueno y el entorno ameno, la navegación se desarrolla sin problemas; “pero si es malo, ¡imagínese cómo andarían todos!”, concluye.



Ricardo Velásquez, Mantención Planta Salmones

Una meta cumplida



Lleva toda una vida como soldador, desempeñándose hace nueve años en Blumar. Ricardo Velásquez trabajó mucho tiempo en estructuras metálicas en empresas contratistas, y fue en la práctica que aprendió el oficio. Lo que siempre le pesó fue que “a veces me hacían rendir exámenes para comprobar que estaba calificado, los aprobaba, pero nunca me pasaban los documentos que lo acreditaban; al final me quedaba sin nada”, cuenta.

Hoy es un soldador calificado y cuenta con los papeles que lo certifican. Todo comenzó cuando su jefatura lo invitó a asumir el desafío de realizar cursos para profesionalizar su actividad. Velásquez comenta que se lo tomó bien en serio, “porque no era un curso que se hiciera después del trabajo, sino que debía destinar mi horario laboral completo a mi formación en Indura. Me gustó mucho, estuve tres semanas concentrado solo en esto”.

En total asistió a tres cursos: el primero duró 32 horas y era de soldadura tig de acero al carbono; el siguiente tuvo la misma duración, pero era en aluminio y acero inoxidable. El último se extendió por 40 horas y perfeccionó su técnica de soldadura en cañerías.

“La instancia significó un gran desafío porque fue intensivo y me propuse que iba a aprobar y que la inversión de la empresa iba a valer la pena”, comenta el soldador. Sobre todo destaca que contar con el respaldo de su trabajo tiene una importancia mucho más profunda para él y su familia: “sin el apoyo de Blumar, no podría haber accedido a esto porque son cursos caros”. Agrega que con la certificación, la compañía tiene la seguridad de que él va a estar a la altura para responder frente a cualquier eventualidad.

Califica los cursos de “excelentes” y confiesa que fueron un gran aporte a su técnica de trabajo. Agradece que se le haya entregado, además de los diplomas, material de respaldo como videos y manuales de procedimiento con los que cuenta en caso de cualquier duda.

Con apoyo de Blumar

Bahía Caldera y PacificBlu "se suben" a SAP

Tras instalar exitosamente el sistema, la compañía se propuso ayudar a sus empresas socias a dar el salto. Y lo consiguió, pues en los primeros meses de 2015 la plataforma quedó operativa.



Pesquera Bahía Caldera y PacificBlu implementaron el sistema SAP, gracias al esfuerzo mancomunado de los equipos de cada empresa y el apoyo de un grupo de colaboradores de Blumar que llevó a la compañía a subir sus procesos al sistema en 2013.

"Blumar ha estado consolidando un sistema corporativo para acoger a todas sus empresas de forma integrada. En la fase uno del proyecto, por la complejidad del mismo, alcanzamos a subir solo dos empresas. Luego, con una metodología roll-out, se sumó Bahía Caldera y PacificBlu", explica Claudia Jofré, Subgerente de T.I. de Blumar.

Logro de todos

Bahía Caldera comenzó a operar con SAP el 1 de enero bajo el modelo desarrollado para Blumar en la línea de negocio Harina, luego de cerca de cuatro meses de trabajo. Por su parte, PacificBlu lo implementó el 1 de febrero, replicando el modelo de consumo humano. En ambas sociedades se han integrado los procesos de contabilidad, finanzas, costeo, abastecimiento, gestión de inventarios (insumos y productos terminados) y ventas.

"Lo que ha logrado Blumar no es menor.

Venía de una fusión, tuvo que implementar un proyecto que es plenamente integrado, sumamente exigente, por lo que echó abajo todas las barreras y no solo sentó las bases para un sistema corporativo, sino que también ha podido aprovecharlo en el resto de las empresas que están asociadas", explica el consultor Rodrigo Arriagada.

Mientras que Claudia Jofré lo define como un logro de toda la compañía: "desde el Gerente de Planta Bahía Caldera, Fernando Uribe, todos contribuyeron al éxito. Blumar se mantuvo con un objetivo fijo, que fue lo que nos llevó a realizar estas exitosas puestas en marcha".

A cuatro meses de su implementación, "podemos concluir que contamos con una herramienta muy adecuada a los tiempos, que nos permite reportes en tiempo real, contar con la documentación completa y estandarizada, y la continuidad de los procesos ligados al negocio. Por ello es importante que la gente se dé cuenta y confíe en que es una tecnología con la cual se puede trabajar y que tiene una enorme potencialidad", afirma Jorge Muñoz, Jefe Administrativo de Pesquera Bahía Caldera.

El consultor Rodrigo Arriagada agrega que, "mirado desde fuera, es el mayor logro que uno pudiera conseguir, pues tienen un tre-

mendo recorrido en tan poco tiempo. Blumar ha sido muy astuta en dejarse guiar y entender que estos procesos -que son complejos- necesitan un periodo de madurez. Además, fueron tan meticulosos que, pudiendo haber partido antes, se mantuvieron en los plazos para mantener todo controlado".

En busca de mejoras

La optimización de los procesos es el resultado directo de la implementación de este sistema, que además empieza a integrar a las sociedades en las que participa Blumar, logrando una estandarización y consolidación de los procesos de negocio.

Esto lo destaca especialmente Claudia Jofré, expresando que "con la implementación de SAP empezamos a ser una empresa que va buscando constantemente mejoras y optimizaciones, pues ya no solo controlamos, sino que como organización nos enfocamos en la eficiencia".

Sebastián Goycoolea, Gerente Blumar USA

“Seguiremos consolidando la imagen de proveedor de excelencia”

Hace cuatro meses que está a cargo de esta oficina, tiempo en el cual ha conocido al equipo y ha asumido las primeras tareas. “Dar continuidad a la operación de la oficina” es su prioridad, cuenta desde Miami.

Asegura que su traslado a Estados Unidos tiene varios significados. En lo profesional, dice que se trata de un “tremendo desafío”, porque es hacerse cargo en forma bastante autónoma de la división que representa mayores ventas para la compañía. Y en el plano personal, “es una experiencia muy enriquecedora para toda la familia”.

Sebastián Goycoolea (37) llegó hace cuatro meses a Miami junto a su señora y sus tres hijos para hacerse cargo de la Gerencia de Salmones Blumar en ese país. Lleva seis años y medio en la empresa, desempeñándose anteriormente como Gerente de Ventas de Salmones para todos los mercados, excepto Norteamérica.

La máquina no para

-¿Cómo ha sido hacerse cargo de Blumar USA?

-Una tremenda experiencia desde todo punto de vista, llena de nuevos desafíos. Partiendo por las nuevas funciones y responsabilidades como Gerente, trabajar con profesionales de distintas nacionalidades (Cuba, Uruguay y Estados Unidos), además de dar continuidad a la buena gestión que se ha venido haciendo desde la formación de la oficina en un escenario de mercado complejo y muy volátil.

-¿Cómo fue la recepción del equipo?

-Excelente; ya llevamos cuatro meses trabajando y hemos logrado conocernos y adaptarnos para dar continuidad a la operación sin mayores problemas. El equipo está formado por personas que conocen y hacen muy bien su trabajo, lo que me ha facilitado la inserción



Sebastián Goycoolea (a la izquierda) junto a los colaboradores de la oficina de Miami.

Un gran “team”

Blumar USA está compuesto por siete personas, cinco de las cuales están en la oficina de Miami: Sebastián Goycoolea (Gerente); Adriana Orozco (Asistente de Contabilidad); Damalkys Duque (Jefe de Contabilidad); Anabella Alegre (Asistente de Logística y Servicio al Cliente); Martín Ponce de León (Jefe de Logística y Servicio al Cliente). Dos colaboradores trabajan remotamente: desde Portland Maine, en el norte de la costa Este de EE.UU., Chris Fream (Gerente Ventas Cuentas Nacionales), y Barry King (Gerente Ventas Costa Oeste), desde Seattle, en el norte de la costa Oeste del país.

en la oficina.

-¿Cuáles han sido las primeras tareas que ha debido llevar adelante?

-En primer lugar, dar continuidad a la operación de la oficina. Al ser salmón fresco el principal producto que vende esta división, la máquina no para de día ni de noche. Por otro lado, estamos en proceso de dejar la actual oficina y cambiarnos a una más grande y más definitiva en las cercanías del aeropuerto de Miami, dando un paso importante en la consolidación de Blumar USA.

-¿Cuál es la situación actual de Blumar en EE.UU.?

-Blumar USA tiene tres años de operación. Lo que partió en una pequeña oficina, con ventas de 47 millones de dólares, hoy está

consolidado con ventas sobre los US\$ 150 millones y con una gran y diversa cartera de clientes, desde distribuidores, supermercados, reprocesadores, hasta grandes cadenas de restaurantes.

-¿Cuáles son los desafíos 2015?

-Este año, en que no tendremos un gran incremento en las ventas dado que no hay crecimiento en los volúmenes de producción desde Chile, los principales desafíos pasan por seguir consolidando la imagen que se ha construido de ser un proveedor de excelencia en calidad y servicio. También por seguir la búsqueda y penetración del mercado a clientes más cercanos al consumidor, que nos aporten un mayor retorno a las ventas de nuestros productos.

Vecinos en reporte ambiental

El 15 de enero, ejecutivos de Blumar participaron de la presentación de la Segunda Memoria Ambiental de la Asociación de Industriales Pesqueros (Asipes), instancia que la empresa quiso compartir con dirigentes vecinales de Talcahuano y San Vicente. En la oportunidad se expusieron las inversiones y medidas que el sector ha implementado en los últimos 7 años, lo que es parte del nuevo ciclo de gestión de la Pesca Industrial.

Pilar Durán, presidenta de la Junta Vecinos N°15 San Vicente Sur, afirmó que “hemos sido testigos de estos logros, y el mayor de ellos es la cercanía. Tenemos una amplia relación con Blumar, con la cual existe un vínculo de respeto y de confianza”.

En tanto, Luisa Torres, presidenta de la Junta de Vecinos Gaete, afirmó que el compromiso no es solo generar empleo, sino que también hay calidad humana. “Las empresas están instaladas para conversar, tienen la conciencia que el vecino tiene que estar bien. Las mesas de trabajo son instancias que



permiten solucionar problemas, porque es ahí donde remamos todos para el mismo lado. Y los resultados están a la vista porque todos estamos colocando nuestro granito de arena”.

Pavimentación de Cerro Caupolicán en Corral

En abril comenzaron los trabajos de la anhelada pavimentación de la cuesta del Cerro Caupolicán, en Corral. Vecinos del sector han trabajado en conjunto con Blumar con el fin de mejorar las condiciones de vida de quienes viven cerca de la planta. Este trabajo se realiza en coordinación con la Municipalidad de Corral, la cual ejecuta las obras de pavimentación, mientras que Blumar entregó los materiales necesarios. “Para la gente del Cerro Caupolicán este avance es de suma importancia, ya que llevan años cargando al hombro la leña, sacos de harina, materiales de construcción, entre otras cosas, porque los autos no podían subir hasta las casas”, comenta Carlos Jainaga, Jefe de la Planta de Corral. Se espera que la obra esté finalizada a más tardar en julio próximo.



Productos Blumar en sala de ventas de PacificBlu



“En este espacio ponemos a disposición de la comunidad la totalidad de los productos congelados de primera calidad que producimos en nuestra empresa”, dijo Marcel Moenne, Gerente General de PacificBlu, durante la inauguración de la nueva sala de ventas de alimentos del mar que esta empresa ofrece especialmente a los vecinos de Talcahuano. En 60 m², el local cuenta con modernas instalaciones, donde los clientes pueden encontrar diversidad de pescados, mariscos congelados y productos gourmet de Jibia, de producción propia de PacificBlu y provenientes de sus empresas matrices y de otros fabricantes. Es el caso de la amplia gama de productos de salmón de Blumar.

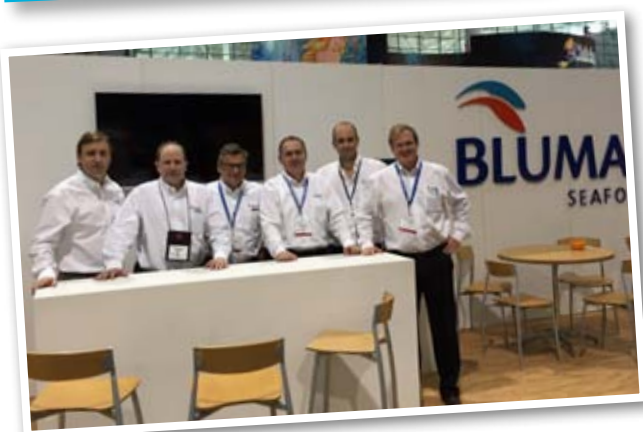
Comprometidos con la comunidad



En el marco del programa anual de relacionamiento que Blumar mantiene con sus comunidades aledañas, el 5 de febrero representantes de la empresa se reunieron con la directiva de la J.J.VV. Cerro Caupolicán de Corral y con otros vecinos de esa localidad, para hacer una evaluación del trabajo realizado el año pasado. Este incluyó la canalización de aguas lluvia de los cerros, mejoras en la iluminación, arreglo de la sede vecinal y otros aportes comunitarios.

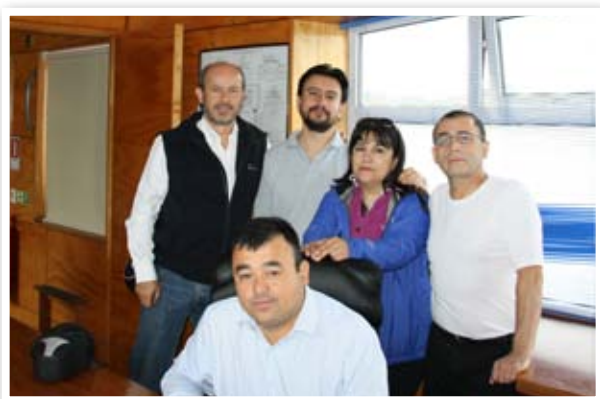
Además, en la cita se consensuó el programa 2015, acordando que, en conjunto con la Municipalidad de Corral, se pavimentará el cerro Caupolicán. "Dicha obra será el foco de nuestro compromiso, donde nosotros colocaremos materiales y el municipio la mano de obra", explicó Claudio Díaz, Jefe de Capacitación, SSO y RSE de Blumar.

Feria de Boston 2015



Blumar participó en la nueva versión de "Boston Seafood Show 2015", que este año se llevó a cabo entre el 15 y el 17 de marzo, en un recinto de más de 18.500 m². Se trata de la feria de productos del mar más importante de Norteamérica y cada año atrae a más de 20 mil visitantes. En la foto, de izquierda a derecha, los representantes de Blumar: Sebastián Goycoolea, Chris Fream, Pablo Santa Cruz, Daniel Montoya, Martín Ponce de León y Gerardo Balbontín.

Visita a colaboradores de zonas extremas



Con el fin de reforzar los lazos con los trabajadores, el Gerente de Personas de Blumar, Raúl Hermosilla, visitó 11 centros de cultivo de la empresa ubicados en las Regiones de Los Lagos y Aysén. El objetivo principal del viaje fue generar los espacios de comunicación interna para mantener al tanto a los colaboradores del quehacer de la compañía, así como generar instancias para plantear sus inquietudes. "Es muy importante conocer las distintas dificultades e inquietudes que tienen nuestros colaboradores, sobre todo aquellos que tienen que sortear dificultades de movilización y estar alejados de sus hogares por varios días", destacó Raúl Hermosilla.

Estrechando lazos

Un grato día de esparcimiento tuvieron los colaboradores de la Planta de Salmones de Blumar, quienes el pasado sábado 31 de enero disfrutaron de un paseo en Las Tinajas de Hualqui. Juegos, piscinas, y rica comida, marcaron una jornada que sirvió para estrechar lazos de compañerismo.



Capacitados para emergencias

Durante la primera quincena de febrero se realizó en los 13 centros de cultivo los cursos "Hombre al Agua" y "Primeros Auxilios", con el fin de que los trabajadores de Blumar y sus contratistas estén preparados ante cualquier emergencia.

Alrededor de 130 personas tuvieron la oportunidad de aprender a utilizar de forma correcta los elementos de protección personal, así como balsas, chalecos, aros salvavidas y ropa de abrigo, orientados al rescate inmediato por parte del propio personal de los centros de cultivo.

"El curso contempló una parte teórica y otra práctica; el personal realizó diferentes ejercicios de salvataje, en los cuales fueron víctimas y luego tuvieron que salvar a la persona en peligro, aplicando técnicas de reanimación cardiopulmonar (RCP) y control de hipotermia", destacó Halan Sánchez, Prevencionista de Riesgos de Blumar en Puerto Montt.

A partir de 2016, la empresa sumará dos nuevos cursos: "Combate de incendios" e "Inundación".



Nace un nuevo sindicato



Sesenta y un miembros conforman el nuevo Sindicato de Empresa Salmones Blumar S.A., cuya directiva está integrada por Pedro Acuña, presidente (en la foto); Pablo Planzer, secretario, y Andrés Hernández, tesorero.

Uno de los primeros pasos del sindicato fue reunirse con la Dirección del Trabajo de la Región de Aysén, instancia en que se les realizó una charla informativa sobre aspectos relevantes de la legislación laboral.

Pasantía alumnos de Michigan



Cinco estudiantes de intercambio del Programa de MBA The Ross School de la Universidad de Michigan, Estados Unidos, realizaron una pasantía de un mes en la empresa, en un plan denominado MAP. Este consiste en ayudar a solucionar diferentes inconvenientes empresariales, aplicándolo en el área de Finanzas de Blumar.

En la oportunidad trabajaron con distintos ejecutivos de la compañía para modelar y construir una herramienta, un flujo de caja de corto plazo, que se alimente de la información en SAP.

Se trató de una experiencia satisfactoria para Blumar y para los alumnos extranjeros, quienes destacaron la recepción del personal y sobre todo la energía de los colaboradores de la empresa.

Jefes de Centros planifican producción 2015

El 23 de marzo se realizó en Puerto Montt la tradicional reunión de Jefes de Centros de Cultivo de Blumar. En la instancia además participaron las jefaturas de las Áreas de Apoyo a la Producción, de Agua Dulce, de Operaciones, de Salud, de Administración y Personas.

La principal conclusión de esta sesión de trabajo fue que es necesario continuar esforzándose para mejorar la gestión como equipo de trabajo, con el fin de cumplir las expectativas durante la primera parte de 2015.

Para Víctor Meza, Jefe de Personas de Salmones Blumar, "ello requiere un doble esfuerzo de todos para

compensar esta situación por la vía de la eficiencia y productividad". Detalla que la empresa está dando claras señales de disposición para avanzar en la dirección correcta, de la mano con sus trabajadores y en favor del beneficio común, pero cautelando siempre alcanzar una gestión de excelencia.

Blumar está preocupada de darle continuidad a los buenos resultados obtenidos durante 2014 y hacerlos sustentables en el tiempo, promoviendo las buenas prácticas, mejorando estándares, sistematizando el control y seguimiento, reconociendo además el buen desempeño.



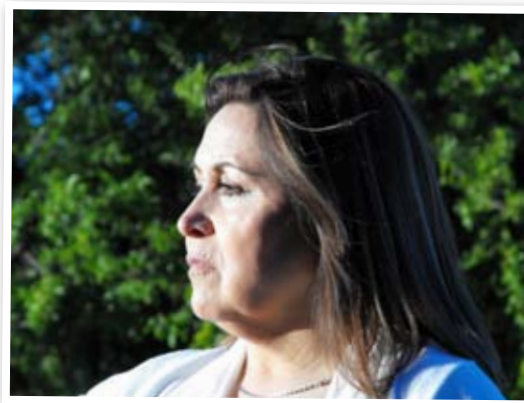
Adiós a una dirigente emblemática

Una triste pérdida sufrió recientemente el mundo pesquero y en especial Blumar. La madrugada del 23 de marzo, a los 58 años, falleció en Santiago la histórica dirigente laboral Teresa Lizana Morales.

Casada, madre de Cristian, Lorena y Nicole, y orgullosa abuela de 5 nietos, se dedicó incansablemente a defender los intereses de los trabajadores de las plantas de proceso de la pesca industrial, especialmente de las mujeres, asumiendo distintas responsabilidades oficiales y en comités.

A fines de 1987 el personal de la Planta de Merluza de la entonces Pesquera El Golfo SA, tuvo acceso a un contrato indefinido, lo que permitió que las mujeres de la planta pudieran sumarse al ya existente Sindicato de El Golfo formado en 1985. Rápidamente Teresa Lizana se destacó y formó parte de la Directiva, negociando colectivamente por primera vez en 1989. Desde esos días no paró más, trabajando en la misma empresa por más de 26 años.

Ayudó a fundar y fue Presidenta de la Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Industria Pesquera



(Fesip) hasta el 2008, siendo la primera mujer en asumir ese cargo.

Además fue Consejera Regional de Pesca, para posteriormente pasar al Consejo Nacional del mismo organismo, e integrante de la Organización Regional de Pesca del Pacífico Sur (ORP), puestos que desempeñaba al momento de fallecer.

Eduardo Goycoolea

"Agradezco a esta empresa y a la vida"

23 años en la compañía, 3 a 4 millones de kilómetros viajados, 60 países recorridos y unos 4 mil millones de dólares vendidos. Estas son algunas de las cifras relevantes que destaca de su paso por Blumar el hoy ex Gerente Comercial, quien se va con la "satisfacción por el trabajo bien hecho".



18

Cuando Eduardo Goycoolea llegó en 1992 a hacerse cargo de la Gerencia Comercial, la empresa era pequeña. "Nos propusimos hacer una expansión y llevarla al mundo", cuenta quien hoy deja Blumar orgulloso del equipo humano y de los resultados comerciales que le permiten a la compañía estar actualmente en las "grandes ligas".

-¿Cómo se materializó este proceso de crecimiento?

-Comenzamos con una compañía que hacía harina y merluza y hoy somos una de las grandes empresas del rubro en Chile y también la llevamos a adquirir una imagen de categoría mundial.

-¿Qué significó para usted el nacimiento de Blumar?

-Tras la fusión vinieron desafíos muy interesantes, como coordinar los equipos. A nivel gerencial logramos altos grados de complicidad y trabajo, donde sabes que puedes hacer cosas porque cuentas con el respaldo de tus pares. Mientras que también generamos un equipo comercial de categoría mundial, que nos permitió proyectar una compañía que hoy vende cerca de 500 millones de dólares.

Categoría mundial

-Internacionalizar la compañía fue un desafío que le tocó especialmente a Ud.

-Siempre tuve las libertades y las oportunidades para desarrollar cosas; por eso fui integrante de las principales organizaciones de pesca del mundo. Por ejemplo, fui Presi-

"La familia es lo más importante"

-¿Qué mensaje le deja a los colaboradores de la empresa?

-Que la familia es lo más importante y el trabajo es un medio para ser feliz. Yo lo logré; por eso quiero agradecer a la compañía que me hizo muy feliz y a la vida que me permitió hacer esto.

dente Fundador de IFFO, organización de la harina y el aceite; Director del International Groundfish Forum, entre otras. Fue muy importante, pues si no sabes lo que ocurre en el exterior, nunca vas a llegar a ser de categoría mundial.

-¿Cuáles son las claves del crecimiento de Blumar?

-La confianza del Directorio en que los ejecutivos estábamos haciendo bien las cosas. Esto se ve materializado en el apoyo que nos dio para el emprendimiento en nuevas líneas de negocio. Por otra parte, en lo comercial, la principal preocupación que tuve fue contratar personas de primer nivel, formarlos y guiarlos cada día para que fueran autónomos y líderes en sus áreas. Con eso y con el convencimiento que siempre se puede ser el mejor, se pudo desarrollar una gran compañía.

Viajar sin premura

-¿Qué planes tiene tras su salida?

-Asumí como Director Ejecutivo de New

World Currents, una sociedad de cuatro salmoneras -entre ellas Blumar- que busca potenciar su presencia en China para satisfacer la creciente demanda de salmón. Además voy a acompañar a Blumar un tiempo como Director de la IFFO y además apoyar en la gestión de El Golfo Comercial, que es nuestra filial para la venta en supermercados en Chile. También hay otras ideas, pero quiero tomármelo con calma. Tengo claro que no volveré a tomar un trabajo a tiempo completo. En lo personal tengo planes con mi esposa: queremos viajar, ahora sin la premura de los viajes de negocio; dedicarme a descansar, ver televisión y otros pasatiempos.

-¿Qué le deja su paso por la empresa?

-Satisfacción por el trabajo bien hecho. En estos 23 años vendí aproximadamente 4 mil millones de dólares; viajé entre 3 y 4 millones de kilómetros, conociendo más de 60 países. Esta fue mi vida, entré a los 30 y tantos y me voy a los 59. Cuando hable con mis nietos les diré que mi principal actividad fue Blumar y estos serán mis principales recuerdos.

Despedida a **Eduardo Goycoolea**

Horas de emoción y risas se vivieron el pasado 24 de marzo, cuando colaboradores de Blumar se reunieron en una comida para despedir a Eduardo Goycoolea, quien tras 23 años como Gerente Comercial dejó la compañía para emprender nuevos desafíos. ¡Le deseamos el mayor de los éxitos!





Equipo Gerencia de Producción y Salmones

Eduardo Chávez (Subgerente de Operaciones), Karlheinz Werner (Subgerente de Producción Área Norte), Pablo Albistur (Gerente de Producción y Operaciones), y Leonardo Parra (Subgerente de Producción Área Sur).