

PUERTO *Visión*



Capacitación y
certificación de atributos

Portuarios se profesionalizan



Nueva área Logística

► **Pantalones largos
para la compañía**

Pág. 8 y 9

Vacaciones deportivas

► **Responsabilidad
social al aire libre**

Pág. 14 y 15

Mejoras en equipamiento

► **Renovación a
toda máquina**

Pág. 17

Un puerto en formación continua



Estimados colaboradores:

En el número anterior destacamos que entre agosto y diciembre del año pasado los colaboradores de Puerto Lirquén habían sumado más de 5.500 horas de capacitación en diferentes cursos de labores portuarias. Ello, sin lugar a dudas, muestra el interés que tenemos como empresa en la capacitación y desarrollo de nuestra gente.

En Puerto Lirquén creemos que la formación continua de los trabajadores y un alto estándar en seguridad son importantes para seguir mejorando el servicio a los clientes. Además, estamos convencidos que a través

de mayores conocimientos o habilidades adquiridas nuestros colaboradores crecen tanto en lo profesional como en lo humano.

Independiente de la función que cada uno cumple, siempre debemos actualizar nuestros conocimientos y habilidades, además de preocuparnos por innovar y traspasar ese conocimiento a nuestros pares, especialmente en estos momentos en que han ingresado muchos nuevos trabajadores a Puerto Lirquén.

Ciertamente, la infraestructura, equipamiento, tecnología y gestión comercial son clave para conquistar día a día a nuevos clientes y mantener satisfechos a los actuales. Sin embargo, en un mercado cada vez más competitivo es el capital humano lo que puede hacer la diferencia.

Mayores y mejores conocimientos, experiencia, actitud positiva y compromiso firme con el Puerto y sus clientes es la combinación necesaria con la que seguiremos aumentando nuestro volumen de carga y trabajo para todos.

Los exportadores, los importadores y las compañías navieras creerán en nosotros y fortalecerán su confianza con hechos. Por ello, para distinguirnos debemos mostrar una gestión eficiente y segura, revisar nuestros procedimientos y optimizarlos permanentemente.

En los últimos meses hemos estado recibiendo los nuevos equipos y realizando

las mejoras necesarias para atender las demandas de los clientes que permitirán que este año 2016 movilizemos un 20% más de carga que el 2015. Adicionalmente se han sumado a la empresa más de 150 nuevos compañeros de trabajo, y necesitamos que ellos se suban al carro de la formación continua.

Muchos de los trabajadores que antes eran oyentes ahora serán relatores en los distintos talleres o cursos que se impartan y, como les decía en las líneas precedentes, es necesario que aquellos que llevan años trabajando en Puerto Lirquén colaboren con los más nuevos capacitándolos y apoyándolos en terreno.

La formación continua es un círculo virtuoso de todo punto de vista. Gana el trabajador, porque adquiere conocimientos y destrezas que lo vuelven más valioso en lo laboral; gana la empresa, porque reduce el riesgo de accidentes y logra mejores rendimientos; y gana la comunidad, porque la compañía se vuelve más competitiva, lo que significa mejores oportunidades para sus habitantes.

Esperamos que todos se empapen de nuestro deseo por capacitar y le sigan agregando valor a su trabajo; porque si los colaboradores crecen, Puerto Lirquén también.

Juan Alberto Arancibia Krebs
Gerente General

Ríos de Chile destaca en buen comportamiento



Una exitosa participación ha tenido el equipo Ríos de Chile en la Liga Fútbol Más de la Región del Biobío. El grupo deportivo cuenta con el apoyo de Puerto Lirquén y lidera el "Ránking de Tarjetas Verdes" con 54 unidades –instrumento que premia las buenas actitudes de los niños, sus familias y sus barrios– además encabeza la tabla de posiciones en las categorías Infantil y Niñas. Las fechas se realizan una vez al mes y buscan promover la felicidad, además de recuperar los espacios públicos y convertirlos en áreas de protección y formación para la infancia.



Primeras oficinas renovadas

Desde fines de enero el área de Facturación y Cobranzas disfruta de modernas y cómodas instalaciones ubicadas en el tercer piso, a un costado de la Gerencia Comercial. Sus colaboradores son los primeros en disfrutar de la esperada remodelación de oficinas del Edificio de Administración.



Se suma medio centenar de contrataciones

Más de 50 colaboradores se incorporaron durante el primer trimestre a Puerto Lirquén, quienes se integraron mayoritariamente al área de Operaciones. Entre las nuevas contrataciones destaca Francisco Verscheure Aravena, quien asumió como subgerente de Desarrollo de Nuevos Negocios.

Encuentro con jefaturas y encargados

Con una cena de camaradería, la gerencia de Puerto Lirquén agradeció la gestión y compromiso de sus jefaturas y encargados durante 2015. La actividad se realizó el 14 de enero y en la ocasión se instó a continuar liderando equipos de trabajo en pos de las metas y objetivos estratégicos trazados para el presente año.



Trabajadores se certifican

20 colaboradores de Puerto Lirquén (PL) fueron los primeros en el sector portuario en recibir diplomas que los acreditan como operadores de grúa horquilla a nivel regional, gracias a la certificación entregada por el programa gubernamental Chile Valora. Además, un segundo grupo de 26 trabajadores recibió también esta acreditación con posterioridad.

Pilar Fernández, Gerente de Recursos Humanos de PL, señaló que existen 23 oficios en los que es posible acreditarse y reafirmó la importancia que entrega la empresa a la capacitación de sus colaboradores.



Operativo médico móvil



Más de 100 trabajadores pudieron beneficiarse con exámenes médicos, oftalmológicos, de laboratorio y/o radiografías dentales, además de consultas con especialistas de cada área, gracias al "Operativo Médico Móvil" realizado en febrero en el Puerto. La iniciativa, orientada

tanto a colaboradores de planta como eventuales, fue ejecutada en conjunto con la Caja de Compensación Los Andes y profesionales de Megasalud.

Se amplía el Muelle 2

360 metros de largo tendrá el Muelle 2 tras el proyecto de ampliación que comenzó a ejecutarse en febrero. Esto significa que la infraestructura construida entre 1995 y 1996, y que se ha modificado en dos ocasiones, crecerá en 92 metros para atender naves de mayor envergadura y entregar un mejor servicio.



Cine en vacaciones

Con el apoyo de la Caja de Compensación Los Andes y en el marco de las "Vacaciones Entretenidas" organizadas por la Gerencia de Recursos Humanos de Puerto Lirquén, los trabajadores pudieron disfrutar junto a sus hijos de la película "Star Wars: El despertar de la fuerza". Bebidas y palomitas complementaron una excelente jornada en Cineplanet del Mall del Centro.

Más y mejores ojos

Desde enero, Puerto Lirquén cuenta con un nuevo sistema de control de ingreso. La compra de más cámaras de vigilancia y monitores responde a la renovación de la normativa de Aduana. Gracias a ello, la entidad estatal ahora puede controlar a distancia y en tiempo real el tránsito en cada una de las pistas del terminal, chequeando tanto el número de contenedor como la patente del camión que lo transporta.



Informática se cambió de casa

Al área de Depósito de Contenedores del sector Cerro Verde fue trasladada a fines del año pasado la Oficina de Informática de Puerto Lirquén. El cambio permitió mejorar las instalaciones en donde se desarrollaban las actividades de este importante equipo de trabajo.



Curso MCI-Star Cool

Una excelente convocatoria tuvo el curso técnico para unidades reefers CIM6 y CA de la línea Star Cool de Maersk Container Industry (MCI), realizado en Puerto Lirquén el 22 y 23 de marzo. A la actividad, que además contó con la coordinación de la empresa, asistieron trabajadores ligados a todos los recintos portuarios de la zona, quienes recibieron un certificado de participación.



A las mujeres en su día

Flores, un presente y un desayuno especial fue la forma en que Puerto Lirquén conmemoró el Día Internacional de la Mujer junto a sus colaboradoras, oportunidad en la que se valoró el aporte realizado por el género femenino a la empresa.



Tarde de risas

Entretenidas rutinas a cargo de payasos, magos y malabaristas disfrutaron trabajadores junto a sus hijos y a 30 alumnos de la Escuela Primer Agua invitados a la función especial que el Circo Hermanos Astor realizó para Puerto Lirquén. El espectáculo del 17 de marzo fue en agradecimiento a la empresa por facilitar el terreno para instalar su carpa.

Mario Milla, Gerente de Operaciones en Anagra S.A.

“PL ha respondido a nuestras exigencias”

Con una posición firme en Chile y mirando otros mercados de la región, la empresa de fertilizantes valora la capacidad de Puerto Lirquén para adaptarse a los requerimientos.

En la empresa controlada por la japonesa Mitsui & Co. hace más de 20 años, Mario Milla sigue las fluctuaciones del mercado de fertilizantes. Y es que como Gerente de Operaciones de Anagra S.A. debe estar atento a lo que ocurre tanto fuera como dentro de Chile, donde la firma tiene instalaciones en Puerto Montt, San Antonio y Lirquén.

-¿Cuál es su visión del mercado actual de los fertilizantes?

-El pronóstico del mercado de los fertilizantes para los próximos seis meses indica que veremos precios estables. Esto se debe principalmente a que la demanda en los mercados más importantes, como Estados Unidos, Europa, China y Brasil, registran altos inventarios y baja demanda. El mercado debe tocar fondo para reducir sus excesivas existencias y volver a crecer de nuevo. Así que la visión sobre el mercado global de fertilizantes es positiva.

Líder en el país

-¿En qué momento se encuentra Anagra en términos de proyectos, desarrollo y expansión?

-Anagra se ha consolidado como líder en el mercado de fertilizantes en Chile. Como



proyectos, estamos comprometidos con el agro; por consiguiente, nos encontramos en una permanente evaluación y desarrollo de nuevos productos con mayor valor agregado que colaboren y respondan a una mayor eficiencia de la agricultura. También vemos con buenos ojos explorar las oportunidades que brindan otros mercados de la región, como una alternativa de continuar

contribuyendo al mercado agrícola.

-¿Qué es lo que más valora del servicio portuario?

-La capacidad de ir ajustando sus operaciones a los requerimientos del mercado. Puerto Lirquén ha respondido a estas exigencias, ayudando en gran manera a dar respuestas satisfactorias a las necesidades de nuestros clientes.

Seguir siendo versátil

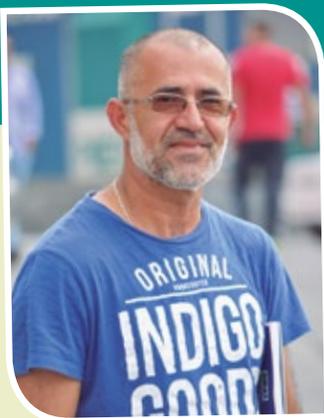
-¿Qué desafíos cree que tiene PL para seguir mejorando su oferta de valor?

-Estar a la vanguardia de las soluciones tecnológicas que ofrece el mercado portuario, de manera de optimizar los beneficios y ventajas operacionales. Esto redundará en entregar a nuestros clientes un producto ampliado que considere producto más un servicio de alta calidad. Otro desafío para el Puerto es continuar perseverando en ofrecer un servicio de alta versatilidad, ya que cada día los servicios asociados a los productos son cambiantes y ello exige que PL se adecúe en el más corto plazo a estas nuevas exigencias.

Monitores frente a la certificación

La experiencia de formar pares

Un portuario que acredita el dominio de un atributo amplía sus opciones laborales; y si esa competencia se obtiene aprendiendo de un colega, cuánto mejor. Los protagonistas de esta metodología de enseñanza en PL cuentan su experiencia.



Henry Foster

“Genera prestigio y abre nuevos campos”

Con más de tres décadas de experiencia, Henry Foster fue invitado a participar del proceso de certificación de atributos portuarios. Para ello debió realizar un curso en la Universidad Federico Santa María a través del sistema Chile Valora, que lo capacitó para evaluar los conocimientos de los trabajadores.

Una vez de regreso, participó del proceso de certificación de operadores de grúas horquilla, el que calificó positivamente: “La disposición de las personas ha sido muy buena, se nos han dado todos los espacios para hacerlo bien. Además, es excelente tanto para nosotros como para la empresa, pues genera prestigio y abre nuevos campos a sus trabajadores”, expresó.



Gabriel Alfaro

“PL reconoce la trayectoria”

“Este nuevo proceso de certificación y capacitación es beneficioso para PL y sus trabajadores”, sostiene Gabriel Alfaro, quien ha participado como certificador del atributo de casi medio centenar de Operadores de Grúa Horquilla.

En su opinión, de esta manera es posible ampliar las opciones laborales y dar reconocimiento al oficio que los distintos colaboradores realizan en la empresa, puesto que el proceso está abierto tanto a trabajadores de planta como eventuales. “Puerto Lirquén reconoce la trayectoria y le pone un *plus* a los currículum”, finaliza.



Héctor Luna

“La clave es hacer las cosas bien”

Considera que es una oportunidad muy importante en lo personal, pues le permitió ampliar sus posibilidades laborales y a través de ello lograr un mejor sustento familiar.

Supervisor de Separación de Madera y Supervisor de Recepción fueron las capacitaciones a las que accedió Héctor Luna, siendo en este último atributo donde se desempeña actualmente.

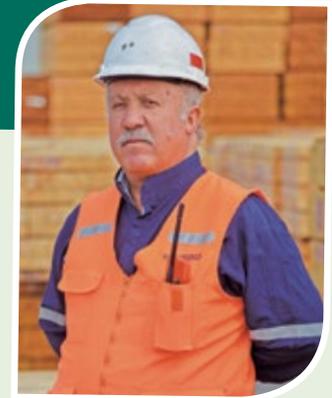
Frente a los desafíos que el cargo conlleva señala: “Es más responsabilidad, especialmente en materia de seguridad, pues tenemos que dar a conocer los riesgos. La clave está en no ser tan apresurados, sino que hacer las cosas bien”.



Manuel Sanhueza “Ha sido una gran iniciativa”

Participó del proceso de capacitación dirigido a Supervisores para el área de Separación de Madera. Por ello, Manuel Sanhueza destaca que el programa de estudios abordó contenidos teóricos-prácticos que hacen del proceso algo consistente y habilitante para personas de otras áreas que se interesan en este oficio.

“Las opiniones que he podido recoger apuntan a que ha sido una gran iniciativa. Esperamos responder a las expectativas que tiene el Puerto mejorando la atención a nuestros clientes con eficiencia y excelencia por parte de todas las personas que trabajamos acá”, señala.



José Manriquez “Uno empieza de abajo y se va superando”



Este operario con 31 años de experiencia en Puerto Lirquén se desempeñó como Monitor de Grúas, específicamente las que operan sobre las naves.

José Manriquez recalca que en este proceso ha sido fundamental la formación teórico-práctica, ya que le ha permitido reconocer las grúas, moverlas y realizar faenas con personas involucradas.

“Siempre hay necesidad de trabajadores especializados y es bueno que el Puerto esté preocupado de tener gente preparada. Esto a uno lo beneficia, porque se empieza de abajo y se va superando a través de estas iniciativas”, sostiene.



Jorge Espinoza “Se estudia con una persona que tiene experiencia”

Valora el proceso de formación en el área de Separación de Madera. “Hizo que nos sintiéramos considerados”, dice enfatizando que ha aprovechado las distintas oportunidades proporcionadas por la empresa para capacitarse en varios atributos.

Entre los aspectos que Jorge Espinoza destaca se encuentra la gran experiencia de quienes han realizado las capacitaciones: “Evaluó muy bien el nuevo sistema de entrenamiento, uno estudia con una persona que realmente tiene experiencia en el trabajo, lo que permite que salgamos de este proceso con herramientas valiosas”.



Lidia Saavedra “Animo a mis colegas a buscar otras áreas”



Como una chance de trabajar en nuevas áreas calificó Lidia Saavedra este programa de capacitación. “Ha sido excelente para mí, pues significa más empleo”, confiesa.

Respecto del proceso, comenta que no imaginó que podría lograr nuevos atributos, por ello no duda en calificarlo como satisfactorio: “Se ha perfeccionado bastante gente, es una forma de ir subiendo, pues no se pierden los atributos anteriores. Por eso animo a mis colegas a que se motiven a buscar otras áreas donde puedan ejercer y sobresalir”.

Nueva área Logística

Pantalones largos para la compañía

Con el proyecto de un Antepuerto en Cancha Hospital, la sección recién creada coordinará el tráfico terrestre en el terminal marítimo de manera integral, eficiente y estratégica. Dos profesionales trabajan hoy en este ordenamiento esencial para afrontar el aumento de carga movilizada que se registrará este año.





En 2016, Puerto Lirquén (PL) vuelve a vestirse de pantalones largos, proyectando un crecimiento importante en las transferencias de los distintos tipos de cargas. De ahí surge la necesidad de crear una nueva área en la Gerencia de Operaciones: Logística, Desarrollo y Proyectos, cuya función principal será apoyar el incremento del volumen movilizado.

Jaime Ramírez, quien prácticamente ha hecho su vida laboral en PL hasta convertirse en Jefe de Operaciones Marítimas, es el encargado de capitanear esta naciente unidad. La experiencia es su mejor aval: con 28 años en la compañía ha debido liderar distintas áreas al interior de esta gerencia, como también en una oportunidad en Recursos Humanos durante un momento especial de la firma.

De hecho, su más reciente desafío, como le agrada llamar a las misiones que se le encomiendan, fue dar inicio al Depósito de Contenedores. “Una tarea que no era fácil, pero con un gran equipo de trabajo todo resultó dentro de lo esperado”, confiesa satisfecho de haber entregado una vez más sobre el cien por ciento para que todo salga perfecto.

Ahora no es distinto, porque con cerca de un 30% más de carga que en 2015, Puerto Lirquén está obligado a planificar integral, eficiente y estratégicamente el desplazamiento de los múltiples proyectos que cada día y noche pasan por uno de los principales terminales marítimos del sur de Chile. La mirada global de su funcionamiento es, entonces, el sello de Logística.

Ente coordinador

Ramírez explica que Logística “tendrá una relación directa con cada una de las áreas



De la mano con el crecimiento

“Lo que queremos hacer con el Antepuerto es canalizar todo el flujo terrestre a través de esa área, y vamos a sacarlo a corto plazo. Porque debemos ir de la mano con el crecimiento de nuestro negocio en infraestructura, desarrollo y optimización de procesos”, detalla Becar.

Jaime Ramírez destaca que hoy las personas, los clientes y el mercado “nos exigen que demostremos que somos un puerto moderno, que buscamos ser los mejores, que somos distintos al resto. No basta solo declararlo, tener la buena intención, no basta un eslogan o un recuerdo de lo que fuimos”. La nueva área Logística, recalca, contribuirá a esa meta.

que componen Operaciones, buscando ser un apoyo y un ente de coordinación frente a recursos compartidos y siempre escasos. También se le ha encomendado ser impulsora de los proyectos que actualmente están en carpeta”.

Otra de las responsabilidades de la sección será vincularse con las entidades fiscales, lograr un mayor acercamiento y mantener siempre vigentes y expeditas las comunicaciones y requerimientos. En tal sentido, el trabajo con los transportistas será crucial.

“PL siempre ha reconocido en ellos su relevancia en la cadena

logística; por lo tanto, gestionar retroalimentaciones que permitan conocer sus impresiones y problemas, buscando en conjunto soluciones, es primordial”, agrega el Jefe de Logística y Desarrollo.

Una de las principales tareas para este año y que va en línea con los objetivos del área es la creación de un Antepuerto en el sector Cancha Hospital, superficie de cerca de 30 mil m² que hoy se destina momentáneamente al acopio de carga para proyectos (eólicos) y que aún tiene más espacio para continuar creciendo en el mediano y largo plazo.

Ramírez precisa que se torna necesario “descongestionar el Puerto, dar una mayor fluidez al tránsito de camiones, evitar vehículos estacionados en áreas de trabajo, generar un orden y control de los accesos. Ello, evidentemente, provocará significativos cambios que ayudarán a hacer de PL un lugar grato para ir y buscar cargas”.

Visión macro

Para alcanzar ese norte no está solo. En primera instancia, cuenta con un Encargado de Logística, Eduardo Becar, quien lo acompaña desde fines de septiembre 2015 en ese y los demás proyectos del área, además de la supervisión del Recinto Depósito Aduanero (RDA).

Este Ingeniero de Ejecución en Administración de Empresas precisa que la sección busca generar eficiencia de los procesos a través de la mejora continua, automatización e innovación; así también tiene como tarea administrar el flujo del transporte que ingresa y sale desde el terminal vía terrestre.

“Hoy, la entrada de camiones al Puerto se hace mediante un agendamiento, pero dada la gran cantidad de operaciones se hace complejo organizar todas las áreas en perfecta sincronía, generando muchas veces la llegada en masa del transporte. Nuestro desafío es optimizar los flujos logísticos asociados a las distintas operaciones realizadas en PL, teniendo una visión macro del terminal marítimo y nuestras áreas de negocio; buscamos contribuir en la entrega de un mejor servicio a nuestros clientes internos y externos”, sentencia Becar.

Formación continua y certificación de atributos

Portuarios se profesionalizan

Los trabajadores de PL del siglo XX aprendían el oficio en el día a día. En el XXI lo adquieren mediante cursos teórico-prácticos e indicadores de logro. La puesta a punto de conocimientos, y sobre todo su validación externa, son el nuevo umbral con que la compañía quiere seguir ejerciendo liderazgo.

Antes las personas estudiaban o trabajaban. Hoy, en cambio, esa línea es cada vez más difusa. Universidades, institutos, centros de formación técnica y liceos buscan que sus alumnos se acerquen tempranamente al mundo laboral, mientras las empresas necesitan que sus colaboradores se mantengan al día en el manejo de herramientas y tendencias de gestión.

El mundo portuario no está ajeno a ese nuevo escenario y en Puerto Lirquén (PL) lo saben. Los clientes son cada vez más exigentes y el sector más competitivo; por ello, la apuesta de la compañía es consolidar la capacitación como el pan de cada día.

“Es decir, que el trabajo se haga bien, seguro y de buena forma”, explica Pilar Fernández, Gerenta de Recursos Humanos, aclarando que para lograrlo no bastan la experiencia y

la buena voluntad, sino que es vital ganarse el espacio, adquirir las destrezas formalmente y refrescarlas de manera permanente.

Llegó para quedarse

Prueba de lo anterior es que el año pasado entre agosto y noviembre se registraron 5.200 horas de capacitación en el Puerto. Una cifra récord que este año debería superarse con creces según explica el Jefe de Gestión y Personas, Gonzalo Pardo, quien afirma que “este esquema de formación llegó para quedarse”.

El ejecutivo recalca que además del mayor entrenamiento teórico y práctico, las nuevas generaciones de trabajadores deben pasar pruebas de selección que aplica la Mutual de Seguridad y además los

psicólogos asesores de PL. Luego reciben charlas de seguridad, normas internas y de sistema de contratación. Finalmente tienen tres turnos de aprendizaje de las tareas de patio más básicas y luego una semana de marcha blanca. Una vez en régimen, la idea es que el aula sea parte de su cotidianeidad.

Codo a codo

“Para manejar los aumentos de volúmenes nos coordinamos con Recursos Humanos y como Operaciones les presentamos nuestras necesidades por atributo. Después parte el trabajo de RR.HH. de búsqueda interna mediante invitaciones a los trabajadores que ya forman parte del Puerto. Ello, ya que siempre nuestra primera mirada es el capacitar y dar mayores posibilidades a nuestra gente, y como segunda alternativa se mira hacia fuera para cumplir y tener el personal adecuado en especialidad y número que nos permita prestar un buen servicio a nuestros clientes”, explica Gonzalo León, Gerente de Operaciones.

“Trabajamos en conjunto con Operaciones, armamos equipos y ellos ponen a nuestra disposición monitores”, corrobora Gonzalo Pardo, Jefe de Gestión y Personas, precisando que el Comité de Atributos se reúne dos veces por mes en base a una matriz de seguimiento.

“Queremos formar estando a la altura de las necesidades de nuestro clientes. Este año tenemos que terminar con la preparación de estibadores de cubierta, ya tenemos 12 nuevos grueros y están por salir ocho más; además estamos en un plan permanente de formación de operadores de grúas móviles Liebherr”, sentencia Pilar Fernández.



“La capacitación continua es para que los trabajadores estén al día con lo que se requiere de ellos en cada función, tanto en seguridad como en lo operativo. Adicionalmente, vamos viendo que a los clientes le surgen nuevas necesidades y tenemos que transmitírselas a nuestros colaboradores”, añade Gonzalo León, Gerente de Operaciones.

De hecho, en pro de mejorar la gestión y relaciones laborales en terreno “se va a trabajar en capacitación de liderazgo para jefaturas intermedias, trabajo en equipo y coaching en habilidades blandas”, adelanta Claudia Flores, Jefa de Desarrollo Organizacional.

Mayores opciones

Sin embargo, tan importante como actualizar conocimientos de manera periódica es certificarlos. De allí que desde mayo del año pasado las gerencias de Operaciones y Recursos Humanos estén trabajando en conjunto con el programa Chile Valora para que los cerca de 400 trabajadores eventuales y 180 de planta de PL puedan postular a la acreditación de sus oficios o atributos.

“A través de los años y la experiencia se han ido formando, pero la idea es que un ente gubernamental les entregue esta certificación oficial técnica para trabajar aquí o en cualquier puerto del país”, destaca Claudia Flores, quien comenta que a fines de 2015 se partió con 20 operadores grúa horquilla que ya tienen diploma, se continuó con un grupo de 26 y se espera sumar muchos más durante este año y 2017.

Lo interesante es que cada trabajador puede postular a certificarse en uno o más atributos de una lista de 23, entre los que están el de Operador de Equipo, Capataz Portuario, Movilizador y Tarjador, entre otros (ver “catálogo de competencias laborales”, sección “transporte y logística”, en www.chilevalora.cl).

Pilar Fernández concluye que “la certificación le da mayores opciones de empleabilidad al trabajador, a nosotros la tranquilidad de que hace la tarea como corresponde y a los clientes el servicio que quieren.

Por lo tanto, la productividad, la prevención y la calidad toman un rol importante”.

Capacitaciones continuas

Formación con **mirada portuaria**

Preocupado por mejorar la calidad de servicio y las competencias de sus trabajadores, PL imparte un intensivo programa de entrenamiento en distintas especialidades. Aquí las opiniones y experiencias de sus protagonistas.



Juan Aguirre, Operador Grúa Horquilla

Curso: **Capacitación para Operador de Grúa Horquilla**

“Es interesante y motivador tanto en lo personal como en lo profesional. Afuera está muy difícil encontrar trabajo, mientras que acá nos dan una oportunidad para ganar más dinero y crecer como personas”.



Fernando Carrera, Operador de Stacker

Cursos: **Prevención de Riesgos y Operación de Sustancias Peligrosas**

“Son muy buenos y prácticos. Nos permiten saber con qué productos estamos trabajando y los riesgos que tienen. Además, nos sirven para crecer profesionalmente”.

Joel Hidalgo Castro, Movilizador de Carga

Cursos: **Operador de Grúa Horquilla, Enganchador de Carga, Operador de Carga y Operador de Port Truck**

“La posibilidad que nos dan es muy bien recibida. De hecho, las capacitaciones que he tenido me han permitido surgir y mejorar mi calidad de vida”.





José Cortés, Operador Consolidación

Curso: **Operador de Grúa Horquilla**

“Lo califico muy bien, porque me ha significado mejoras en mi salario; me hace más competitivo y la empresa presta un mejor servicio cuando tiene gente más capacitada”.



César Patterson, Supervisor de Consolidados

Cursos: **Contraparte SAG e Inspecciones con el SAG**

“La idea es no hacer siempre lo mismo, por ello estos cursos me abrieron nuevas perspectivas. Es recomendable para todos los trabajadores, porque así pueden tener más trabajo al interior del Puerto”.

Rolando Rivera, Supervisor Planta Mezcladora

Curso: **Capacitación en Prevención de Riesgos**

“Lo encuentro muy bueno, pues permite mejorar la seguridad de los trabajadores, en un ámbito que es propenso a sufrir incidentes. Además valoro que capaciten a los que vienen llegando para que no bajemos el nivel en cuanto a seguridad”.



Mario Sáez Antilef, Administrativo en Remuneraciones

Curso: **Excel Nivel Avanzado**

“Son buenísimas, porque uno crece en forma profesional, además obtenemos herramientas para hacer nuestro trabajo de forma más eficiente. Invito a todos a realizar estas capacitaciones”.

Vacaciones deportivas

Responsabilidad social al aire libre



Gracias al programa veraniego de RSE del Puerto, decenas de niños aprendieron diversas disciplinas, jugaron y ganaron nuevos amigos. Debido al éxito se está considerando repetir la experiencia el próximo año con más cupos.

Este verano, Puerto Lirquén se llenó de alegría, entusiasmo y poleras verde flúor. La razón: las “vacaciones deportivas” organizadas por la Gerencia de Recursos Humanos en conjunto con el área de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) de la compañía, en las que participaron 33 niños entre 8 y 13 años.

La iniciativa, que se desarrolló entre el 18 y el 29 de enero, se centró en potenciar la actividad física y estuvo abierta no solo a los hijos de los colaboradores de la empresa, sino también a los niños que viven en el sector, con-

vocatoria que se efectuó a través de las juntas de vecinos.

“El objetivo fue que los niños no estuvieran inactivos durante el verano, esperando que los papás salieran del trabajo para ir a alguna parte”, explica Sol Fernández, Jefa de RSE de la empresa. Y se cumplió.

Con sol y lluvia

Lunes, miércoles y viernes fueron los días escogidos para realizar las actividades, las que estuvieron a cargo de cuatro monitores, todos profesores de educación física. La cita era en la Puerta Norte poco antes de las



10 de la mañana y la jornada se extendía hasta las 13 horas.

Natación, voleibol, fútbol, ca-poeira, trekking, escalada, baile entretenido e incluso juegos de salón durante los días de lluvia fueron algunas de las múltiples ocupaciones a través de las que los participantes aprendieron, jugaron y ganaron nuevos amigos.

Medidas preventivas

La seguridad fue una pre-ocupación permanente para los organizadores. De allí que a los niños se les entregara una polera verde flúor para identificarlos fácilmente, se les aplicara bloqueador solar a diario y se contratara a personal altamente calificado para su guía y cuidado.

La cautela también estuvo presente al decidir que nata-ción, una de las clases princi-pales que incluía el programa y para la cual se había comprado la implementación necesaria, fuese suspendida los prime-ros días, al igual que todas las

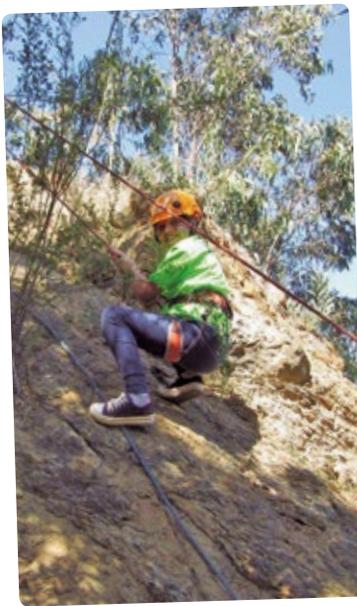
actividades playeras debido al anuncio de marejadas y a la pre-sencia de la fragata portuguesa.

Excelente recepción

El interés por participar fue inmediato, completándose rápidamente los 30 cupos con-templados. Considerando las ausencias, se tomó la decisión de aceptar a otros 3 niños, pero aun así no fue suficiente para satisfacer a todos.

Por eso, Sol Fernández afirma que “para el próximo año quere-mos planificar algo similar, pero mucho más masivo, porque la-mentablemente muchos niños quedaron fuera por falta de cupos”.

Quienes sí pudieron asistir estaban entusiasmados. Así se lo hicieron saber a la Jefa de RSE al compartir con ella durante la ceremonia de entrega de diplomas y convivencia con la que se dio por finalizadas estas vacaciones: “Los niños queda-ron felices, hicieron actividades que ellos nunca pensaron que realizarían”, afirma.



5 recomendaciones para despertar el gusto por los libros

¿Cómo incentivar la lectura en los niños?

Aumentar la capacidad intelectual, fomentar el pensamiento y ayudar a las relaciones personales son algunos de los beneficios de adquirir y fomentar el hábito desde que son pequeños, explica Verónica Villarroel, Doctora en Psicología y docente de la Universidad del Desarrollo.



Motivar desde pequeños: Se recomienda leer cuentos a partir de los 3 ó 4 años, e incluso antes, todas las noches antes de dormir. Asegurarse de que el ambiente sea cálido y agradable.



Tener un modelo lector en la casa: alguien debe mostrar con el ejemplo a los niños que leer es entretenido, que los libros se disfrutan y por eso siempre hay alguno por ahí encima con una página marcada.

Muchos libros: cuentos, novelas, revistas, diarios; en la casa siempre debe haber gran cantidad de material de lectura a disposición de todos.



Reeducar el hábito: durante la adolescencia se debe analizar los gustos de los jóvenes y ofrecerles textos que llamen su atención y los motiven a leer sobre temas de su interés, ya sea en una revista, un artículo o un libro.



Esparcimiento familiar: conversar en la mesa respecto de lo que está leyendo cada uno es una buena herramienta. Así los padres pueden guiar a sus hijos y lograr que éstos no vean los textos como una obligación, sino como algo divertido que entretiene a toda la familia.



Mejoras en equipamiento de carga

Renovación a toda máquina

La compañía incorporó diez Port Truck, dos grúas Liebherr y dos Empty Handler Container en los últimos dos meses. Además, en las próximas semanas se añadirán a este grupo cuatro Reach Stacker.



destaca Israel Carrasco, Operador Liebherr.

Rápidos y seguros

Finalmente, ya están en Puerto Lirquén dos Empty Handler Container (EHC), equipos para el movimiento de contenedores vacíos que se suman a los dos ya existentes. “La tecnología de las máquinas es muy buena y nos proporciona más rapidez y seguridad en la maniobra de la faena. Me parece una excelente iniciativa la llegada de estos nuevos equipos”, señala Guillermo Sánchez, Operador Reach Stacker.

Como parte de las medidas de ampliación de la flota de equipos, también llegarán cuatro máquinas Reach Stacker full durante las últimas semanas de abril, las que fortalecerán aún más los servicios entregados por Puerto Lirquén.

“**E**stamos trabajando constantemente en procesos de mejoramiento. Las nuevas maquinarias llegan a Puerto Lirquén por un aumento de volumen de carga y mayores necesidades, lo que se traduce en un aumento de la productividad y un mejor servicio a nuestros clientes”, sostiene Fernando Medina, gerente de Equipos e Infraestructura de Puerto Lirquén.

Para optimizar la atención a las naves containeras en el movimiento de carga se sumaron 10 Port Truck de origen americano, explica el ejecutivo, los que incorporan un chasis chileno que cuenta con especificaciones desarrolladas especialmente para PL.

Mayor altura

También se sumaron dos grúas Liebherr LHM600 HR+12, que arribaron desde Alemania. Éstas poseen una torre más alta que las grúas móviles existentes hoy en el mercado, ya que cuentan con una extensión de 12 metros y un mayor alcance. Ello permite trabajar en naves con hasta 19 filas de contenedores de manera más eficiente y segura, pues el operador cuenta con una mejor visión.

Las especificaciones de estos equipos las convierten en las grúas más altas que operan en los terminales marítimos del sur de Chile. “Gracias a la nueva altura tenemos mayor

alcance para levantar carga, lo que hace el trabajo más eficiente y seguro, permitiendo entregar un mejor servicio a los buques”,



¡Feliz cumpleaños!

Puerto Lirquén desea muchas felicidades a quienes cumplieron un año más de vida:



Alvaro Espinoza



Bernabé Martínez



Claudia Fritz



José Bustos



Francisco Munita



Francisco Ferrada



Ingrid Herrera



Pedro Bravo



Los festejados de marzo celebraron juntos en el casino.



Rodrigo Palma



Priscila Mardones



Victor Hidalgo



Yessett Clark

Cumpleañeros Marzo: *Glenda Suazo, Henry Foster, Roberto Cuevas, Sergio Inostroza, Angelo Jara, Charles Smith, Fredy Vega, Gedeon Beltrán, Ninette Díaz, César Quiñones, Juan Soto, José Valdés, Mario Rivas, Víctor Torres, Héctor Guenante, René Fuentes, Ricardo Torres, Darwin Concha, Adolfo Torres, Carlos Fuentes, Luis Torres, Jaime Ramírez y Álvaro Rodríguez.*

Crece la familia

Damos la bienvenida a los nuevos integrantes de nuestra gran comunidad:



Ezequiel Josías, hijo de Danely Lincura y Daniel Ferreira, trabajador eventual, Sindicato de Movilizadores N° 6.



Gabriel Amaro Emilio, hijo de Gabriela Fernández y Víctor Silva, trabajador eventual.



Omar Esteban, hijo de Gloria Oliva y Omar Vega, trabajador eventual, Sindicato de Movilizadores N° 1.



Vicente, hijo de Magdalena Baeza y Juan Alberto Arancibia, gerente general.



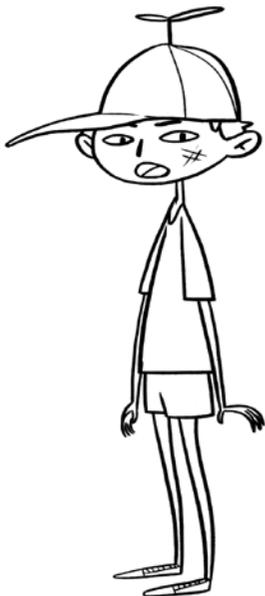
Descubre las 6 diferencias



Colorea



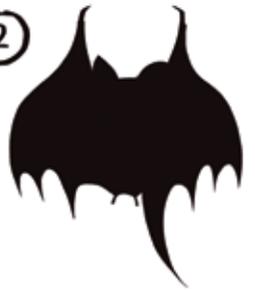
Sombras Encuentra la sombra correcta para el dibujo



①



②



③



④



El mono imprudente

Una tortuga y un mono trabajaban llevando y trayendo carga al Puerto. La tortuga siempre lo hacía con cuidado, amarrando bien lo que llevaba a su caparazón y cautelando cumplir con todas las normas de tránsito. Como sabía que su transitar era muy lento, montaba una bicicleta con buenos frenos, luces y casco, de manera de cumplir los plazos, pero sin poner al resto en riesgo.

El mono, en cambio, creía que solo importaba acarrear las encomiendas lo antes posible. Por eso, como buen simio, corría y saltaba llevando la carga con la cola, como Dios lo mandó al mundo y haciendo piruetas con ella. De hecho solía retar a la tortuga a

hacer carreras, pero ésta no le hacía caso.

Un día, la tortuga llegó temprano a Puerto como lo hacía habitualmente y se encontró a un perro en la puerta, quien le advirtió que ahora debía transitar por el terminal con las luces intermitentes y a un máximo de 30 kilómetros por hora.

La tortuga siguió las instrucciones, entregando su carga de manera eficiente y en el tiempo estimado.

El mono, que se había quedado dormido esa jornada, quiso pasar corriendo por la entrada del Puerto, pero se encontró con el perro, quien le impidió pasar porque iba a toda velocidad y sin señalización.

El mono se quejó y aprovechándose de su

agilidad, esquivó al perro y pasó de largo en dirección al barco. Por desgracia no vio que venía un camión y su conductor tampoco se percató de él.

El pobre mono resultó atropellado y su carga quedó repartida por todo el muelle, incluso algunos paquetes cayeron al mar.

Sin carga y herido de una pierna, el mono terminó en el hospital por meses. Allí recibió la visita de la tortuga y el perro, quienes le llevaron de regalo una bicicleta con luces y un equipamiento de seguridad para su vuelta al trabajo.

A ambos les dio las gracias y la tortuga le dijo: "Ahora de ti depende no volverte mono trabajando".

