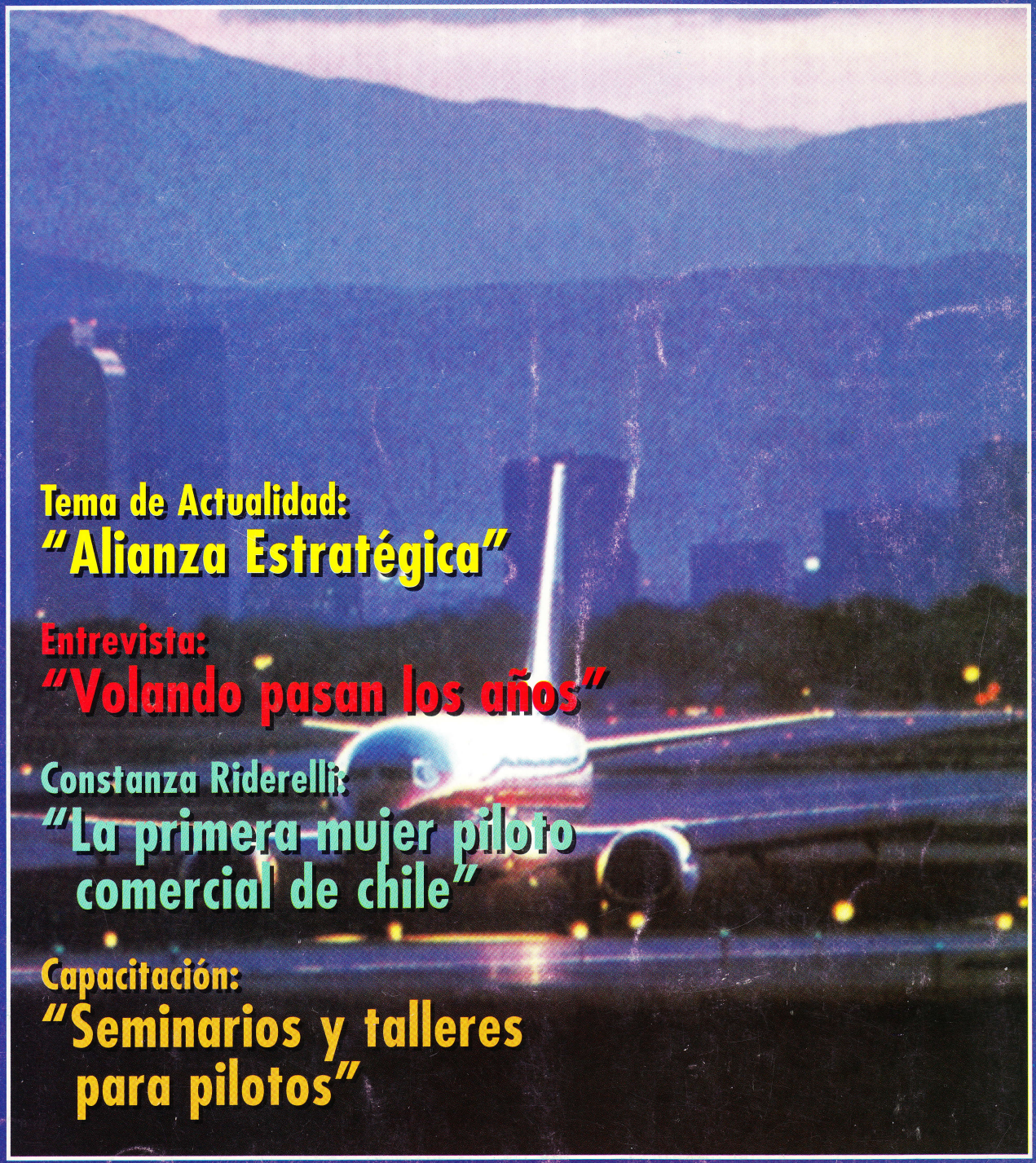
NIVEL DE CRUCERO

SINDICATO DE EMPRESA DE PILOTOS Y TECNICOS DE LAN CHILE S.A.

Marzo 1998

Edición N°3



Tema de Actualidad:
"Alianza Estratégica"

Entrevista:
"Volando pasan los años"

Constanza Riderelli:
"La primera mujer piloto comercial de chile"

Capacitación:
"Seminarios y talleres para pilotos"

Pensamientos *de alto vuelo*

- No hay viento favorable para el que no sabe donde va.
- Jamás pertenecería a un club en el que me admitieran como socio: (Groucho Marx).
- Se puede confiar en las malas personas, no cambian jamás.
- Si pensaras lo que dices, no dirías lo que piensas.
- Las mujeres son como la sombra: no podrás atraparla, tampoco huir de ella.
- Los hombres y las naciones actuarán razonablemente, sólo cuando se agoten todas las demás posibilidades.
- El amigo seguro se conoce en la acción insegura.
- Tu amigo tiene un amigo, y el amigo de tu amigo tiene otro amigo, por consiguiente, sé discreto.
- El recuerdo es el único paraíso del cual no podemos ser expulsados.
- Sólo temo a mis enemigos cuando empiezan a tener razón.
- El computador ha sido hasta ahora el producto más genial de la vagancia humana.
- El banco es una institución que te deja un paraguas cuando hace buen tiempo y te lo quita cuando llueve.
- Si no quieres que nadie se entere...no lo hagas.
- No hay caminos para la paz. La paz es el camino.
- Hay que tomar a las personas como son, no existen otras.
- El malo, cuando se finge bueno, es pésimo.
- El cerebro es un órgano maravilloso. Comienza a trabajar apenas nos levantamos y no deja de funcionar hasta que entramos a la oficina.
- Nunca es tarde para no hacer nada.

EDITORIAL

Estimados Socios

Desde el número anterior de nuestra revista, mucha agua ha pasado bajo el puente. Entre los acontecimientos más destacados que debo mencionar, está sin duda la situación vivida a raíz de un aviso publicitario diseñado, financiado y difundido por la compañia y que nosotros estimamos inconveniente, peyorativo hacia nuestra condición de pilotos y sobre todo, un elemento distorsionador de las buenas relaciones que este sindicato ha mantenido con ejecutivos de Lan Chile.

Hicimos presente nuestro categórico rechazo a esta publicación y reclamamos por ello ante el Gerente General, Luis Ernesto Videla. Debo señalar que el señor Videla, nos dio respuesta inmediata y acogió, entendió y lamentó lo sucedido, procediendo a dar instrucciones a sus subalternos para suspender de inmediato la publicación. Lamentablemente, sin que este directorio conociera las razones, el aviso no fue retirado y volvió a aparecer en el mismo medio una semana más tarde.

Ante esta situación, procedimos a expresar nuestra indignación, a través de una inserción en algunos medios escritos nacionales, haciéndonos eco del sentir de nuestros socios.

Como presidente del Sindicato de Pilotos, siento el deber de destacar la favorable disposición y voluntad de don Luis Ernesto Videla, más allá de los cargos que el o yo desempeñemos en este momento. Son otras las personas y otros los factores que ensombrecieron brevemente el horizonte de armonía en las relaciones con la compañía, pero hoy, el cielo de nuevo está despejado.

Desde estas páginas, quiero enviarles a todos un afectuoso saludo y reiterarles mi ánimo y voluntad, como los señores directores que me acompañan en el Sindicato, para mantenernos siempre alertas ante cualquier hecho que vaya contra el interés de nuestros socios, lo que nos obliga también a dejar las cosas claras y a reconocer el papel de cada cual en este incidente, que espero, no se vuelva a repetir.

Un abrazo para todos.

Baldovino Bendix
Presidente del Sindicato de Pilotos de Lan Chile.

Sumario

NIVEL DE CRUCERO

SINDICATO DE EMPRESA
DE PILOTOS Y TECNICOS
DE LAN CHILE S.A.

Directorio
Presidente: Sr. Baldovino Bendix Fuentes
Secretario: Sr. Jozsef Szita Birkas
Tesorero: Sr. Rudy Stange Osorio

Periodista
Sr. Esteban Montero

Diseño y Diagramación
División Publicitaria
Harold Rodríguez A.

Sede Sindicato
Padre Mariano 103. Oficina 404
Fono: 236 2325
Fono Fax: 235 9819

Pre-Prensa Digital
FEMAR/CMYK

Impresión

Alianza Estratégica.....3

Volando pasan los años.....4

Piloto de 737.....8

El Piloto como Trabajador.....9

Icaro, Dédalo y Constanza.....10

Graduación a Otro Nivel.....12

Liderazgo, otra Perspectiva.....14

Cartas.....17

Orígenes del Sindicato.....18

Reflexiones breves sobre el Comite de Etica.....19

Programación Seminarios para Pilotos de Lan Chile...20

Las Rentas Vitalicias, parte (1).....22

Recuerdos.....23

Interactividad.....24

Alianza Estratégica

Lan Chile ha firmado un acuerdo de alianza estratégica con American Airlines, siguiendo la tendencia mundial de asociarse en grandes alianzas, lo que persigue obtener beneficios mutuos que ayuden a incrementar la rentabilidad de las empresas integrantes.

Como trabajadores de Lan Chile estamos contentos con el éxito económico obtenido por la Empresa en los últimos años y que en parte se debe a la acertada administración estratégica.

La formación de alianzas, sin embargo, podrá utilizarse para tomar medidas que puedan afectar las expectativas profesionales y económicas de los pilotos de algunas de las empresas integrantes de estas alianzas. Con el fin de asegurar que esta alianza estratégica efectivamente signifique la posibilidad de un mayor éxito económico de nuestra empresa, pero que ello no sea a costa de los pilotos que integran las dotaciones de las empresas que integran esta alianza, la Allied Pilots Association, que representa a los pilotos de American Airlines, nos ha invitado a integrar una Organización Internacional, propuesta a la que hemos accedido.

Existe un borrador de declaración de principios, aprobado por la Junta de Directores de APA que contiene ocho puntos. En síntesis, el objetivo es elaborar una estrategia común para proteger los intereses profesionales de los pilotos.

En carpeta, también se contempla la discusión de una red mayor de alianzas entre American, Aerolíneas Argentinas, British Airwys, Canadian Airlines, Iberia, Quantas, Taca, Lan Chile y posiblemente Japan Airlines. Los pilotos que vuelan para estas líneas aéreas que evalúan la formación de esta alianza mayor, comparten muchos intereses profesionales que todos queremos proteger.

MAX ASTORGA ROJAS.

Volando Pasan los años

"Los años mozos"

Más que el título de su propio libro, es la historia de la vida de este piloto de Lan Chile, que ostenta el récord de ser el más antiguo, con 38 años en la compañía, 25 mil horas de vuelo, 22 millones de kilómetros, y una gran experiencia que sólo puede compararse con su calidad humana.

Max Astorga es una caja de sorpresas. Conversamos en una pequeña salita del Sindicato de Pilotos de Lan, organismo del que es socio activo. Antes de hablar de aviones, me cuenta de su afán por la música, su incursión en el mundo de la literatura con un libro de anécdotas dividido en dos tomos, de su criadero de ranas, de sus amigos y de una vida vivida, como dicen los lolos, *"a concho"*.

Con 38 años como piloto de Lan Chile, nadie está en condiciones de discutirle experiencia. Es el piloto más antiguo de la empresa. Y menos podría discutirlo su esposa Carla, con quien comparte la afición por el vuelo y la música, obviamente además de una vida familiar en aire y tierra.

Cuando niño, Max fue santiaguino neto, del barrio Pedro de Valdivia, donde estaba la antigua plaza que tenía una laguna donde se lanzaba piqueros, haciéndose el que se caía desde los bordes de cemento.

Ahora esa plaza la partieron en dos, tiene un prado y la rapidez del tráfico que la circunda, la hace ruidosa y peligrosa...los niños desaparecieron. Se los llevó el tiempo en los que la ciudad era más amable y acogedora.

Max estudió Derecho en la Universidad de Chile tres años, donde compartió pupitre con Pablo Rodríguez, Ricardo Lagos y Sergio Fernández. Con cierto desdén, se sacude el hombro y nos dice que fue *"un curso de personalidades connotadas"*. Le gustaban las leyes, pero jamás se arrepintió de no haber terminado la carrera, (sólo una vez que Pablo Rodríguez ganó un juicio y el se enteró cuánto le habían pagado).

EL LLAMADO DEL AIRE

Ingresó a la aviación porque le gustaba la Fach, pero creía que los que ingresaban a Lan, no tenían que pasar por la actividad militar.

Abandonó Derecho en 1958 e hizo un curso de piloto en el Club Aéreo de Chile. Su primer trabajo fue en la desaparecida Panagra, como radioperador. Eran los años en que Panagra controlaba los vuelos a Buenos Aires y por el norte hasta Arica, desde Cerrillos.

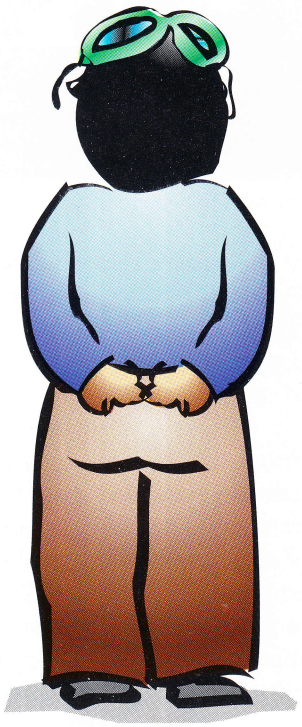
Un año y medio después, en diciembre de 1959, ingresó como piloto a Lan Chile. Recuerda que postuló con otros 150 candidatos, y quedó seleccionado entre las 16 y únicas vacantes. Voló durante 5 años como copiloto de DC 3 y DC 6 B, hasta que ascendió a capitán de DC 3.

¡A OTRO NIVEL, PUES OYE!

Entre sus recuerdos más entretenidos, están los vuelos con presidentes.

De Arturo Alessandri, recuerda que no le gustaba volar y apenas se subía al avión, se iba al fondo del pasillo y se cubría con su típica bufanda. En todo caso, voló con Alessandri en pocas oportunidades, y sólo en el país.

De Eduardo Frei, tiene también vívidos recuerdos. *"Le gustaba volar y fue además un gran impulsor del desarrollo de LAN. Pasaba a saludarnos a la cabina y siempre nos decía que si no hubiera sido abogado, hubiera sido piloto. Eran los tiempos de los Caravelle".*



De Salvador Allende, también tiene recuerdos. *"Lo llevé a una transmisión del mando en Buenos Aires. Me acuerdo que fue el de Héctor*

Cámpora. Estuvo tres días en Buenos Aires y al final, Allende atrasó el regreso un día más... porque Cámpora lo invitó a presenciar un partido de fútbol".

Y de Augusto Pinochet, recuerda muchos vuelos. *"Cuando llegó a la compañía el primer 767, Pinochet llevó a todo el gobierno a Iquique Fue el primer vuelo de un 767 en Chile".*

Y nos hace un alto para recordar una anécdota especial: *"En esos tiempos mi esposa era tripulante de cabina de Lan y le correspondió acompañar al ex presidente Pinochet en el famoso viaje a Filipinas. Yo me había ido a Inglaterra en un vuelo y mi esposa con la comitiva presidencial a Filipinas. De repente yo regreso, y me encuentro con mi esposa en la casa. El vuelo no había llegado a su destino, como todo el mundo sabe".*

Con Aylwin, tambien voló, aunque no mucho y la actitud de este ex presidente, la recuerda con mayor formalidad que los anteriores.

Y Frei hijo, también ha sido su pasajero VIP en varias oportunidades.

" Viajé con el Presidente Frei a Asia, Australia; visitamos Indonesia, Japón y Corea".

Las historias y anécdotas pueden dar para muchas páginas. Solamente cerraremos este capitulo diciendo que entre los VIP que han sido sus pasajeros, sin duda Juan Pablo Segundo es el más VIP de todos.

EMERGENCIAS BAJO CONTROL

Cuando le pregunto por situaciones de riesgo, emergencias y vicisitudes, se apresura a indicarme que ha teni

do tres: *"En una oportunidad se me detuvo un motor en pleno vuelo, y las otras dos, bueno, son dos matrimonios con dos azafatas. Pero todo está bajo control"*, nos señala con una sonrisa.

Pero esa sonrisa se borra rápidamente cuando su mente lo transporta al año 1971. *"Yo fui el piloto del avión secuestrado, que causó tanta conmoción en nuestra capital.*

Eran tiempos en que todos los días se secuestraba un avión para llevarlo a Cuba. Yo venía en vuelo desde Puerto Montt a Santiago, cuando a la altura de Temuco, se abre la puerta de la cabina de los pilotos e ingresan dos muchachos jóvenes con pistolas.

Mi copiloto era Claudio Palma, que había sido detective y conocía las armas. Estábamos viviendo una situación de riesgo verdadero. Les expliqué que no teníamos combustible y que debíamos aterrizar en Santiago.

Pero ellos insistían en ir a Cuba. Yo, como una forma de relajarlos y de bajar la tensión, les dije que estuvieran tranquilos, que todos queríamos ir a Cuba. Una vez aterrizados, salí de la cabina al pasillo y vi a dos mecánicos que en realidad eran policías disfrazados. Se produjo una balacera en la que murió uno de los secuestradores, y una azafata (Scarlett Burgos), quedó inválida para el resto de su vida".

INSTRUCTOR DE VUELO

Don Max, como le llaman cariñosamente sus amigos, es hoy un activo piloto de la compañía, pero además es un destacado instructor de vuelo en el extranjero. Es especialista en *727 - 707 - DC 10 y 767.*
Reflexiona: *"Los tiempos han cambiado, pero el cambio más violento fue con la llegada de los jets. Aparecieron en 1958 y en Lan en 1962. No me arrepiento de haber sido piloto y seguiré siéndolo hasta el último día".*

Pero en el fondo de su corazón, sabe que a los 62 años, ya debe pensar en el retiro. Y lo tiene todo calculado, tan calculado como uno de los miles de aterrizaje que ha ejecutado en sus incontables periplos.

ATERRIZAJE Y FINAL

Don Max ya está en la recta final. Lo sabe perfectamente cuando está sentado en la cabina de los enormes 767...y lo siente cuando interpreta música. Toca trompeta y trombón, acompañado por su esposa Carla, que es tecladista. La música le gusta y lo acompaña desde siempre.

Más ahora, que paulatinamente va comenzando a sentir ese gustillo de nostalgia, con el que el espíritu se adelanta al tiempo.

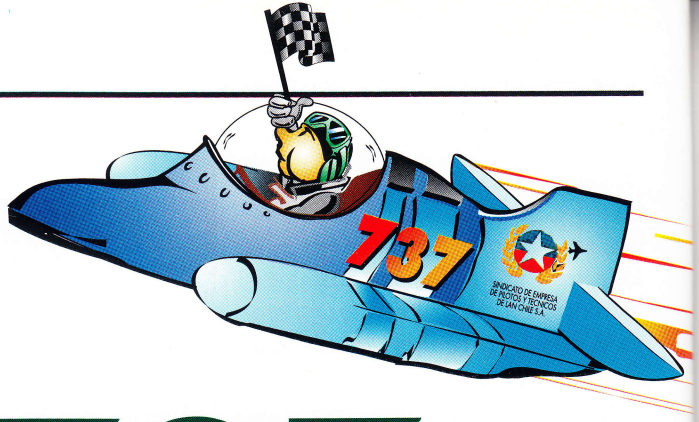
En una parcelita del Cajón del Maipo, está terminando un complejo turístico, tiene además caballos,

"El piloto actual"

árboles, nogales almendros y un criadero de ranas.

En ese entorno natural, con la brisa de las tardes cordilleranas como música de fondo y el croar de sus ranas regalonas, don Max recordará sus hermosos y emocionantes días en los que vivió la aventura de volar. Recordará sus 25 mil horas de vuelo y sus 22 millones de kilómetros de aire surcados tras los mandos e instrumentos de modernas y gigantescas aeronaves.

Será un cambio...¡¡¡del cielo a la tierra!..



GERARDO EUGENIO SILVA

Piloto de 737

A los 32 años, confiesa haber cumplido dos de sus metas fundamentales en la vida: Ser piloto comercial...y mantenerse soltero.

¿Por cuánto tiempo la segunda?...

Ni el mismo lo sabe. Es que en el mundo de hoy y como están las cosas, es uno de los solteros más codiciados que surcan los aires.

Ya en un plano de mas seriedad, este joven nació, se crió y se malcrió en Temuco, la tierra de Marcelo Salas y de Gerardo Silva, con todo respeto.

Y para seguir siendo codiciado, en este momento, además de ser un taquillero capitán de 737, está estudiando administración de empresas en el DUOC. Porque, por si no sabían, Gerardo es empresario y accionista importante de un servicio de camiones que trabajan con su padre en la ciudad que lo vio nacer.

¿Lo de piloto?..

"Es porque me gusta, es lo que quiero ser, lo que me realiza humana y profesionalmente".

Y cuando le consultamos por qué no se ha casado, su respuesta es categórica:

"Lo que pasa es que elegir entre dos mujeres es fácil, pero elegir entre cien...me resulta imposible". Pero aclara: "Soy soltero, pero no fanático".

METAS PROFESIONALES

Cuando lo llevamos al tema laboral y profesional, se pone serio y nos da a conocer sus planes, siempre ligados a la aviación: *"En lo inmediato, volar el avión más completo actualmente en uso: el 777. Es que la aviación me gusta demasiado. Imagínese que cuando mis compañeros de curso jugaban a la pelota, yo fabricaba y probaba aviones de papel".*

Y este amor por los aviones, ¿es herencia de familia?.

" Nada de eso. Nadie en mi familia tiene algo que ver con aviones. Cuando tomé la decisión de abrazar esta profesión, mi padre me dio todo su apoyo y mi mamá, como es lógico, se opuso tenazmente".

¿Y volando, le han ocurrido emergencias?...

"Antes, cuando era piloto de la Fach, una vez estuve cerca de una colisión y en ese mismo vuelo, me faltó combustible. Pero no pasó a mayores".

¿Y mientras ha volado para Lan Chile?.

"Si, recuerdo una anécdota muy simpática. En pleno vuelo se desató una pelea intrafamiliar a bordo. La esposa se puso celosa y comenzó a pegarle al marido. Le pegaba cada bofetada, que nos vimos en la obligación de suspender la película, porque estaba más entretenida la pelea".

Quise hacerle una última pregunta, pero Gerardo la adivina y me dice...

"¿Todavía quiere que me case?..."

El Piloto *como Trabajador*

El rol de vuelo mensual, es el método que la empresa emplea para que los pilotos puedan planificar sus vidas personales. Además, darse el descanso necesario para no cometer un error que podría significar la vida de 200 personas inocentes, entre las que se cuenta la propia.

El piloto no sólo tiene derecho a un merecido descanso, sino que necesita, como cualquier ciudadano, de tiempo para compartir con su familia, desarrollarse personalmente y atender aspectos personales.

Una vez publicado el rol, se procede entonces a acomodar las celebraciones, cumpleaños, las visitas al médico y a informar a las esposas cuando pueden contar con sus maridos y cuando no.

Consecuentemente, cada vez que se hace un vuelo diferente a los asignados en el rol mensual, es una celebración más de la que se estará ausente, o una nueva cancelación para la cita con el dentista, cita que hay que cancelar igual y luchar para conseguir nuevas horas que generalmente no existen.

Todos quienes trabajamos en esta profesión, aceptamos que en una actividad tan dinámica existan imponderables que obligan a flexibilizar los roles. Pero cuando los cambios de rol llegan a índices de un 80%, ya no se trata de imponderables. Se debe en cambio, a dos factores; falta de planificación y de dotaciones de pilotos. Si en el mercado no existen más pilotos, entonces no podemos hablar de falta de dotación sino de una sobreproducción de vuelos para la dotación existente. Sencillamente se vuela más de lo que la organización está preparada para apoyar, y la única manera para hacerlo es administrar a los pilotos "al día".

Ciertamente esto tiene una motivación económica. Los vuelos se venden y hay que aprovechar las oportunidades de mercado. En eso estamos de acuerdo porque todos queremos que la empresa siga con los exitosos índices de crecimiento. En lo que no estamos de acuerdo es que la empresa tenga éxito económico a costa de un inaceptable deterioro en la calidad de vida de sus pilotos.

Aceptar que la jornada laboral se flexibilice a las necesidades de una empresa que trabaja 24 horas al día, es una cosa. Otra totalmente distinta es que para ello sea necesario una flexibilidad total en la asignación de los turnos de trabajo, llegando a extremos como que un piloto se entere que el día que acaba de finalizar, "fue su día libre".

Propiciar que nuestra jornada laboral se rige por las normas aeronáuticas es una falacia que la misma Dirección de Aeronáutica y la Dirección del Trabajo han rechazado. El área de competencia de la DGAC para establecer los regímenes de trabajo y descanso, tiene que ver con una obligación legal de dicha actividad para salvaguardar la seguridad de los pasajeros, vale decir, que los pilotos no trabajen tanto que el resultado sea una catástrofe. Los tiempos en los que el descanso y la alimentación eran una necesidad para cuidar al hombre para mantener su utilidad laboral, quedaron en el pasado, junto con la abolición de la esclavitud. Hoy nadie discute el derecho al descanso y a disponer libremente de ese tiempo. Y este tema no compete a la DGAC, sino directamente al derecho laboral.

Para ello, es necesario normar la extensión de la jornada y la certeza de su cumplimiento, posibilitando al trabajador el derecho de disponer de su tiempo, libremente.

Luchar por estos derechos, es uno de los principales objetivos de nuestro sindicato. A ello dedicamos nuestro mejor esfuerzo y seremos incansables, hasta resolver esta situación utilizando todos los medios legales que convengan a nuestro interés.

Josepfh Zita.

CONSTANZA RIDERELLI

Icaro, Dédalo y Constanza

Los pilotos de Lan Chile tienen el orgullo de contar entre sus filas, con una hermosa mujer que ostenta el título de ser *"la primera mujer piloto de la aviación comercial de nuestro país"*. Constanza Riderelli, joven, buenamoza y apasionada por su profesión, que hace su trabajo con frío profesionalismo y que recoge piropos radiales de sus colegas cuando surca los cielos al mando de su 737.

EL ORGULLO DE SER PIONERA...

La historia del sueño del hombre de volar, tiene como dueños a Icaro y a Dédalo. La historia de la aviación comercial chilena, tiene una dueña: la primera mujer al mando de una aeronave comercial, Constanza Riderelli...Los invitamos a conocer algo de la vida de La Coni.

Nos costó encontrarla para esta entrevista. Su rol de vuelo estaba completo en los meses de temporada alta. Además, sus horas en tierra transcurren entre sus dos hijos, el gimnasio y mucha vida social y amistades.

Pero al fin logramos cazarla en su departamento donde la noche anterior había celebrado su cumpleaños. Estaba relajada y la conversación fluyó espontánea.

Inteligente, buenamoza, despierta y apasionada por su profesión. Es que tiene muchos motivos para estar orgullosa de lo que es y de lo que representa en el mundo de la aviación. Su título, ser la primera mujer piloto comercial chilena.

Y no es para menos, hija de un papá piloto y de una mamá azafata....- ¿que más se podía esperar de una niña que nació oyendo y viendo aviones, viajando con sus padres y viviendo cada vuelo como parte de la vida misma¿

"Crecí entre aviones, y hoy soy copiloto de 737".

Constanza también es madre de dos futuros pilotos, que hoy tienen 6 y 9 años. No se lo preguntamos siquiera, pero si continúa la tradición familiar, entonces el destino de estos niños tiene una altísima probabilidad de convertirlos en lo que su abuelo y su madre han sido.

SU HISTORIA AEREA

- *El año 1990 ingresó como auxiliar de vuelo.*
- *Un hermano es capitán de 767.*
- *Desde chica quiso ser piloto.*
- *Financió ella misma el curso de piloto.*
- *Hace solo cuatro años que es piloto comercial.*
- *Su padre es asesor de la presidencia de Lan.*
- *En todas partes la reciben con extraordinario cariño, pero en Bolivia la reciben con honores.*
- *En Chile, es la primera mujer al mando de una aeronave comercial, vuela la ruta nacional, ade-*

más de Buenos Aires, Mendoza Ushuaia, Bolivia. Está feliz. Por su experiencia, puede señalar que no hay discriminación en el trato.

- *Sus compañeros son buenos con ella. Ella lo sabe y lo agradece.*

TODA UNA ESTRELLA...

Su uniforme contempla pantalón...no hay que esperar verla pilotando en minifalda..

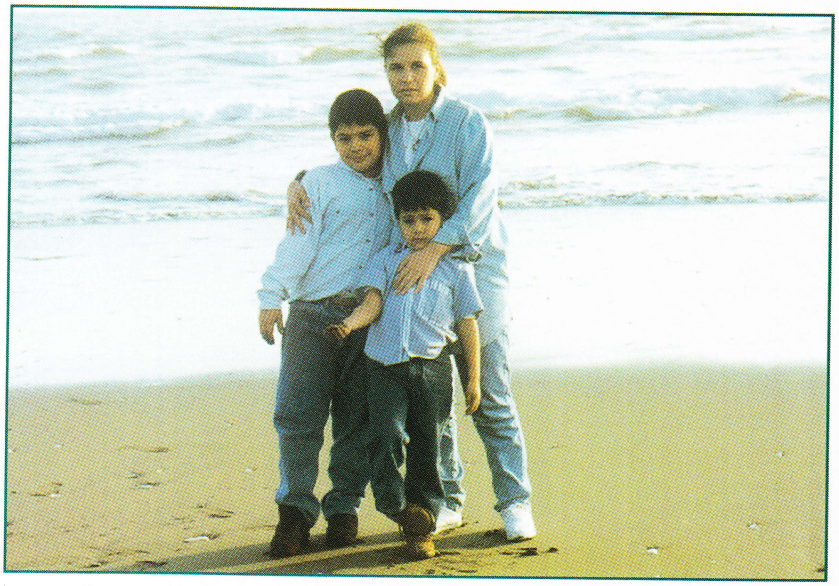
Cuando los pasajeros se informan que una mujer es la piloto, pasan a la cabina a verla..

Muchos hacen bromas simpáticas y hasta ahora nadie salió arrancando de susto..

Va todos los días que puede al gimnasio, practica todos los deportes: tenis, natación. Cuando hizo el curso de instrumentos, se movilizaba entre su casa de Avenida Kennedy y el aeropuerto de Tobalaba, en bicicleta.

Le cargan las rutinas.

Desde los otros aviones, cuando va en vuelo, le lanzan piropos por radio.



No le teme a las emergencias.

Nos señala: *"En la aviación no hay aventuras. Todo está calculado y estudiado. El avión es algo material, no hay anécdotas en el desarrollo de este trabajo".*

Es de buenas y duraderas amistades.

Como pasajeros ha llevado a ministros, cantantes, artistas en general. No actúa para los demás. *"Lo que hago es lo que quiero, lo que me gusta. Pero no tengo tiempo para la vida social. Mi trabajo me ha significado un costo social. Para pagar el curso de piloto, tuve que prescindir hasta de las pantys".*

Su mamá estuvo sólo seis meses de azafata porque se mareaba.

Ha sido entrevistada por todos los medios de comunicación del país.

SU GRUPO SOCIAL

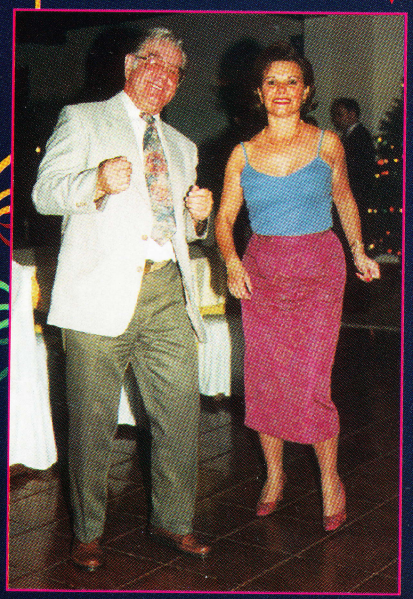
Sobre el sindicato de pilotos de Lan Chile, al cual pertenece, nos dice: *"Lo pensé mucho antes de ingresar. Los pilotos de la empresa compartimos lo mismo y no tengo nada especial para no pertenecer al sindicato. He visto que es otro nivel de preocupación. Los pilotos compartimos el mismo tema".*

Sobre el presidente del sindicato tiene expresiones de afecto: *"Baldovino es muy buena onda. La gente me ha dado la oportunidad de conocerme. Me siento aceptada por mi grupo social donde todos me conocen sólo por La Coni y me enorgullece que cada uno de los 150 pilotos de la flota de 737 de Lan Chile, quieran volar conmigo".*

Graduación *a otro Nivel*

Sucedió en abril de 1997 y corresponde a la graduación como Magister en Desarrollo y Comportamiento Organizacional de nuestro socio y director Rudy Stange. En la fotografía aparece acompañado de la doctora Juana Anguita, directora del Magister y de Geor Spee, Decano de la Facultad de Administración de la Universidad Diego Portales.

Augusto Schweinitz y señora, ...a todo ritmo celebrando la ocasión.



FIESTA DE ASCENSO A CAPITANES DE B-767

En diciembre de 1997 se graduaron los socios Gustavo Gudenschwager, Julio Mathei, Rudy Stange, Mauricio Sanchez, Joszeph Szita, Leonidas Franklin, Alvaro Díaz, Juan Carlos Silva y Sebastián del Río. Nuestra revista los saluda con afecto y los felicita por este importante logro profesional.

Jorge Morgado, Gerente de Operaciones de Vuelo de Lan Chile, saluda a los ascendidos en nombre de la empresa.

Liderazgo
otra perspectiva

En la edición anterior de nuestra revista vimos el contexto académico del liderazgo, el que trata de explicar su origen y por qué algunos tienen o no dicha capacidad. El presente artículo tiene como propósito entregar algunas claves para desarrollar la capacidad de liderazgo y comportarse como tal, complementando la teoría vista anteriormente.

Con la intención de profundizar sobre este tema Warren Bennis y Burt Nanus entrevistaron a más de noventa personas que podrían ser consideradas líderes, al término de ellas y después de analizar sus respuesta llegaron a la conclusión que no podían adherir ni refutar ninguna de las teorías mencionadas en el artículo anterior, pero al mismo tiempo dedujeron que existen cuatro temas o áreas de competencia que todos ellos tenían en común y en las cuales destacaban, lo que explican en su obra *"Líderes"*.

1.- ATENCION MEDIANTE LA VISION

Administrar la atención mediante la visión es ofrecer en forma permanente un futuro viable, una *"mira"*. Los líderes son las personas más orientadas hacia los resultados y a los resultados se les presta atención. Sus visiones o intenciones imponen respeto y atraen a la gente hacia ellos, la que acompañada del compromiso es magnética. Las personalidades que tienen un futuro atractivo que ofrecer no tienen que forzar a los otros para que les sigan, están tan inmersos y decididos en lo que hacen que involucran a quienes les rodean.

La visión inicialmente *"agarra"* al líder y su administración ayuda a otros a *"subirse a la micro"*.

Los líderes hacen sentir a las personas que las tareas son claramente importantes y casi imposibles, lo que produce el impulso que hace fuerte a la gente y la pone intelectualmente en acción.

La visión que transmiten los líderes produce confianza en los subordinados, lo que les infunde el convencimiento de que son capaces de realizar las acciones necesarias para alcanzar el objetivo impuesto.

2.- SENTIDO MEDIANTE LA COMUNICACION

Sin comunicación nada puede lograrse. El líder debe tener la capacidad de transmitir su visión al resto de las personas, involucrarlas y producir entusiasmo y compromiso.

Se debe capturar la imaginación de los seguidores, hacerles parte de la visión y lograr que se agrupen alrededor de los objetivos fundamentales de la orgaización al conocer y aceptar una idea. Los subordinados necesitan tener algo en que apoyarse y cuya identidad esté establecida.

La habilidad para comunicarse se puede desarrollar, complementar con diversas técnicas y manifestarse de diferentes formas. El líder debe ser capaz de comunicarse con otras personas no sólo a través de las palabras, a veces es suficiente u otras necesaria la demostración práctica, un gráfico o una explicación científica obtenida del conocimiento y del estudio.

El manejo de lo que significa la visión y el dominio de la comunicación son inseparables de un liderazgo eficaz.

3.-CONFIANZA MEDIANTE EL POSICIONAMIENTO

La confianza es lo que hace posible que la organización funcione. La confianza es esencial e implica responsabilidad, predecibilidad, confiabilidad y sobre todo, principios.

Confiamos en las personas cuyas posiciones se conocen y ellos las mantienen a toda costa. Los líderes en quienes se confia se dan a conocer abiertamente, sin restricciones y siempre tienen una posición clara, predecible y responsable.

Es dificil describir la confianza y más aún definirla, pero todos sabemos cuando está presente y cuando no lo está. El líder no consigue seguidores mediante exhortaciones; logra su adhesión haciendo lo que de él se espera, o más, pero siempre con un comportamiento coherente.

Dirigir requiere que uno sepa dónde está yendo y dónde está llevando a sus seguidores, demostrarlo en hechos y en palabras, trasladándose por una ruta definida y pre-establecida de lo que se ha sido a lo que se desea ser, a pesar de las ambiguedades y en contra de las probabilidades que son inherentes a los ideales.

4.a.-DESPLIEGUE DEL YO MEDIANTE LA AUTOCONSIDERACION POSITIVA

Es más fácil decir que no es el autoconcepto positivo que decir qué es. No es darse importancia sin una base cierta, no es un centrarse en sí mismo, no es tener un carácter narcisista, no es egoísmo. Es conocer su real valía y confiar en sí mismo sin que su ego o imagen interfiera.

Los líderes ponen énfasis en sus fortalezas y minimizan sus debilidades, no porque no estén conscientes de ellas sino porque más bien no porfían con ellas.

Lo primero es reconocer las habilidades y equilibrar las debilidades. Lo segundo es nutrir las destrezas con disciplina, es decir, trabajar y desarrollar los talentos innatos.
Lo que distingue a los líderes de los seguidores es la capacidad para desarrollar y mejorar sus destrezas. Son líderes, son responsables de su propia evolución y podrían ser llamados *"autodesarrolladores"*, aprenden a equilibrar sus imperfecciones antes de que se conviertan en peligro y logran utilizar sus deficiencias para ampliar la base del liderazgo.

4.b.- DESPLIEGUE DEL YO MEDIANTE EL FACTOR WALLENDA

Karl Wallenda fué un gran equilibrista que arriesgaba su vida cada vez que caminaba por la cuerda floja, poniendo toda su energía en su trabajo. Al igual que Wallenda, los líderes no piensan en el fracaso; ni siquiera usan la palabra, se apoyan en sinónimos tales como error, falta, comienzo erróneo, lío, embrollo, revés, equivocación, etc.

Después que Wallenda se precipitara a la muerte, su esposa decía que en los últimos tres meses lo único en que pensaba era en no caer, más que en caminar por la cuerda floja.

Para muchas personas la palabra fracaso conlleva un sentido de finali-

dad, de desestímulo, de pérdida de esperanza. Para los líderes el fracaso es el comienzo, la oportunidad de empezar de nuevo y de hacer las cosas correctamente.

CONCLUSION

En el artículo de la edición anterior se vio el liderazgo desde un punto de vista académico y en este desde un punto más práctico.
El análisis de lo que se ha dicho, la meditación en lo que se ha expresado y la práctica constante de las claves comentadas pueden cooperar a que nuestros actuales Comandantes y quienes han sido seleccionados para serlo en el futuro sean mejores líderes, facilitando la transmisión de la experiencia obtenida de miles de horas en un cockpit y motivando el estudio.

Debemos ser capaces de definir lo que esperamos de nuestra profesión y tener metas de desarrollo personal.

Debemos ser capaces de comunicar claramente a nuestra tripulación lo que esperamos de ellos. Debemos ser capaces de involucrar la tripulación y convencerla sin lugar a dudas que juntos no es sólo la manera más fácil y práctica de alcanzar el objetivo, sino que la única. Debemos ser capaces de cooperar en el desarrollo profesional y personal de nuestra tripulación incrementando su autoestima sobre bases reales. Debemos ser capaces de permitir e incentivar la iniciativa personal y toma de decisiones, aceptando que el cometer errores es una forma más de adquirir experiencia, siempre que el error sea debidamente analizado e internalizado.

Carlos A. del Campo Contreras
Comandante B-767
Postgraduado en Administración de Empresas Universidad Adolfo Ibañez

Cartas *al Director*

Señor Director

¡Felicitaciones!..me alegro por este simpático regalo que ha llegado a mis manos y que es nuestra revista sindical. Solamente me resta darles mi apoyo y espero que incluyan más entrevistas, porque la de Baldovino, lo reflejó tal cual es. Desde la cabina, le enviamos nuestro apoyo como presidente del sindicato, además.

Un abrazo para todos,
Fernando Vallejo

Señor Director

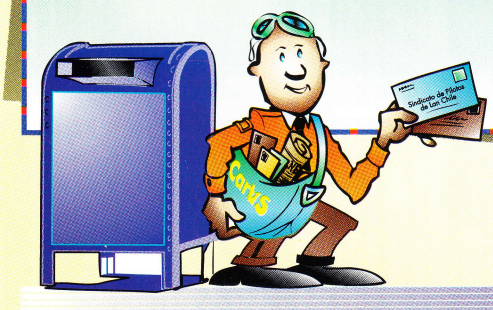
Aprovecho de agradecer la revista del sindicato y darles algunas ideas: Más entrevistas a socios para conocerlos mejor, más información sobre temas de cultura general, sugiero un análisis económico del presente año, sobre el cual se han tejido tantas versiones, algunas de ellas bastante negativas.

Un saludo afectuoso de,
JUAN CARLOS SILVA

Señor Director

Buena la revista, no es por tirarle flores, pero es un medio que nos pertenece, nos identifica y nos ofrece temas de interés común.. Me gustaría saber si en los próximos números incluirán colaboraciones de socios. Me gustaría una sección de experiencias y anécdotas de todos nosotros para hacerla más entretenida.

Saludos a todos,
PATRICIO TORO PAPA PIETRO



Orígenes del Sindicato

La revolución Industrial a partir de la mitad del Siglo XIX produce diversas condiciones de carácter económico y social, que siembran el germen de un proceso social y político, de carácter masivo, que con el tiempo da forma y movimiento sindical. La invención de la máquina a vapor, junto con el exigir capitales para el desarrollo industrial, comienza a reunir a muchos trabajadores en un mismo lugar de trabajo, en un paso trascendental desde el taller a la fabrica moderna. Es este un rasgo principal de la llamada Revolución Industrial. En esta nueva economía, de grandes fabricas, de separación entre los dueños de los medios de producción y los trabajadores, es el dinero y no el hombre que adquieren la primacia. A diferencia de la organización económica del Medioevo, en la nueva economía se ha invertido el orden moral, porque esta no existe para el hombre sino que el hombre es funcional al objetivo económico. En este nuevo regimen, la perfección del artesano es reemplazada por el centro de la actividad, dentro de un contexto económico cuantitativo, ya que solo se busca el mayor rendimiento que pueda permitir al capital obtener la mayor utilidad.

Esta concepción deshumanizada de la economía, en que la libertad conceptuada más alla de todo principio moral, sin sindicatos ya que estaban prohibidos, sin un estado regulador mediante leyes que establecieran derechos y protecciones para los trabajadores y fiscalizador de su cumplimiento, situó a estos en situación de grave desventaja frente al empleador, quien gozaba de la más absoluta libertad para imponer las condiciones de trabajo. Se produce una funcionalidad de la mano de obra a las necesidades del sistema económico, La situación imperante se expresa en: Jornadas de trabajo agotadoras de 14 y más horas; salarios de hambre; condiciones de trabajo precarias y ambientes nocivos e insalubres; explotación del trabajo de la mujer y de los menores; pago de bajos salarios en especies distintas al dinero como vales cambiables por productos en establecimientos del propio empleador, etc. (pulperias en la planta salitrera del norte de Chile). El trabajador comienza a juzgar el sistema que lo oprime, que lesiona su dignidad. Esta toma de conciencia adquiere una dimensión mayor a causa de las grandes concentraciones de trabajadores que viven en los centros industriales donde existen fabricas. Este hecho geográficos facilita la comunicación entre ellos y les permite visualizar que el problema no lo sufre un trabajador aisladamente, sino que miles están igualados por una misma condición de explotados. En la aglomeración habitacional se inicia la rebeldía contra un sistema que injustamente los oprime y se desencadena un proceso de toma conciencia sobre los problemas propios, cuya intensidad en Inglaterra y en Francia va creciendo en el tiempo. Nace la necesidad de organizarse para enfrentar los problemas y lograr soluciones comunes. Sólo la movilización a traves de sus propias organizaciones en contra del orden político y económico existente, pueden cambiar la situación que afecta a miles y miles de trabajadores. comienza a nacer lo que se denomina el movimiento obrero, en que la unidad es la clave para lograr mejorar las condiciones de vida. La sociabilidad natural del hombre toma forma en organizaciones que los agrupan y dirigidas a la obtención de fines comunes. Es el nacimiento de los sindicatos.

Algunas reflexiones *breves sobre el Comité de Etica*

La labor desarrollada por el Comité de Ética recientemente formado en nuestro Sindicato puede haber causado algún grado de sorpresa, grata o ingrata, según la óptica de cada cual.

Es posible que algunos asociados echen de menos la quema pública de algún descarriado de los senderos de la ética. Es posible también que otros respiren más tranquilos por ésta aparente inactividad inquisitorial que observamos.

En verdad, nos parece no sólo normal sino plenamente deseable lo observado. Estrictamente de acuerdo, por lo demás, con su espíritu y su objetivo.

En primer término, creemos que los casos que deban ser vistos por el Comité de Ética deben ser, por definición, escasos. En segundo lugar, nos parece coherente que, justamente la existencia de este comité y su ponderación, contribuyen, Indirecta pero fuertemente, a que la conducta de los asociados se mantenga dentro de cauces deseables.

Por último, estamos convencidos que el efecto de un Comité de ética es, sobre todo, didáctico y no jurídico. Nuestra labor consiste más en enseñar que en castigar, más en promover los valores éticos con que nos hemos dotado que en perseguir transgresiones reales o Imaginarias, grave o leves, conscientes o Inconscientes.

Es en este ánimo que deseamos invitar a revisar algunas actitudes, entre las que destaca, por su lamentable frecuencia, algún resabio de autoritarismo profesional que antiguamente era tan normal y que, por desgracia aún no desaparece por completo del inventario de nuestros hábitos.

Son pocos, pero persisten los colegas que no han comprendido o se niegan a comprender los descubrimientos del CRM. Que niegan la indiscutible realidad de las sumas sinergéticas, que siguen convencidos que en un cockpit, 1 + 1 = simplemente 2. Tenemos el diario testimonio de colegas más jóvenes que se ven sometidos a actitudes que, ingenuamente, pensábamos superados y relegados a la historia. Parecen olvidar los causantes que integran una tripulación compuesta por dos personas iguales en valor y en derechos, que la sola diferencia es la mayor experiencia de uno de ellos. Que entre estas dos personas debe ocurrir un normal y fluido intercambio de experiencias que se registrarán en ambos sentidos.

Que la cuestión del mando es inherente a la función del cargo desempeñado y no refleja diferencias de fondo, de grado, de casta o de clase. Que debemos superar, de una vez, las cargas pedagógicas de otras épocas, fielmente expresadas en este lamentable dicho de: La letra, con sangre entra.

Queremos invitar nuevamente a la reflexión, pero también queremos recordar a la Empresa que es necesario, imprescindible y urgente la revitalización de los cursos CRM, su profundización, su mantenimiento en el tiempo, en forma de recurrente, unidos y amalgamados con los procedimientos del simulador. Para nosotros, lo que podría considerarse como un simple problema de Instrucción *(¿Son simples los problemas de instrucción?)*, es también un problema ético. Forma parte, destaca de nuestro código de ética la obligación que tenemos los asociados de transmitir a las generaciones Jóvenes el tosoro de nuestra experiencia acumulada, que es patrimonio del gremio, no sólo de cada uno de nosotros. Y de hacerlo en el marco de una filosofía operacional moderna, centrada en el individuo y eficiente. Demostrar que, en el día a día y el marco de una adecuada y positiva política operacional, 1 + 1 definitivamente es más que 2.

Reconociendo la validez de los esfuerzos desplegados por la empresa en el terreno de las condiciones generales de trabajos, vacaciones, !imitaciones de servicio y descanso, no es posible ignorar que aún estamos al borde mismo de los márgenes. Hemos aceptado esta situación en aras al evidente crecimiento de la Empresa, su progreso y el indiscutible empeño con mejorar y mantener sanas las relaciones con el estamento pilotos. Pero no debemos dar por hecho y terminado el esfuerzo, sino renovar el compromiso con el avance y la definitiva incorporación de nuestra Empresa a la época de la aviación del siglo 21.

Cuando comprendamos que ese maldito hábito de mostrarse superior al otro no sólo pertenece al pasado sino que es además, Indefendible en el plano de la ética profesional, estaremos en condiciones de pasar del marco represivo al constructivo, de la investigación al de la enseñanza, del castigo, a la celebración de una superación constante que nos permita afrontar los problemas del gremio (que de haber, Garay, los hay) con claras posibilidades de éxito.

Ps/ps febrero 1998

Programación Seminarios para

Fecha	Nombre del Seminario	Contenido / Objetivo	Relator
Marzo, Martes 17, Miércoles 18	Alternativas de Inversión	El objetivo de este seminario es entregar a los Pilotos los conceptos y capacidad de análisis, decisión y acción necesarios para manejar oportunidades de inversión del capital que posean o lleguen a tener en el futuro. Se evaluarán las alternativas de inversión financierastradicionales y las consideraciones para formar una microempresa.	Sr. Grecco Tófalos
Abril Martes 21, Miércoles 22	La Tecnología de las Comunicaciones	La importancia de las comunicaciones en una sociedad globalizada y los cmbios en su estructura y contenido experimentados por los medios de comunicación en este preceso. La sociedad actual, la opinión pública y la tecnología comunicacional.	Sr. Esteban Montero
Mayo Martes 19, Miércoles 20	Desarrollo del Liderazgo	Este Seminario, está diseñado para desarrollar en los pilotos conocimientos, hábitos y habilidades que optimicen y faciliten su rol de lideres, mediante: • Definir su rol y traducirlo en un liderazgo proactivo y positivo. • Las herramientas adecuadas para alcanzar las metas de la organización propuestas, especialmente las asignadas a las áreas que laboran. • El logro de automotivación, autoestima, valoración y compromiso con la organización, haciendo más eficiente su desempeño y el del personal a cargo. • La relación profesional entre los agentes de la Empresa (cliente interno), especialmente con aquellas áreas en las que laboran.	Sra.Patricia Quevedo
Junio Martes 23, Miércoles 24	Rentas Vitalicias	Dar una visión técnica y práctica a los Pilotos respecto de esta modalidad de pensión que actualmente ofrece el sistema previsional chileno. Para ello se analizarán sus conceptos, alternativas disponibles, requisitos, aspectos operativos, las opciones que ofrecen en la actualidad las Compañías de Seguros, una comparación con otras opciones de retiro que ofrece el sistema y cálculo de rentabilidad, entre otros tópicos.	Sr. Grecco Tófalos
Julio Martes 21, Miércoles 22	Cómo trabajar en Equipo	Este Seminario se ha estructurado para capacitar a pilotos en el manejo de los conceptos del trabajo en equipo, su desarrollo y aplicación en forma eficiente y positiva, como apoyo motivacional, de producción y satisfacción. Al final de la actividad los participantes conocerán y desarrollarán habilidades y destrezas en el manejo de los elementos de trabajo en equipo organizacional, las que se aplicarán en la motivación de la conducta a través de la fijación de metas y reconocimiento del buen desempeño individual y del equipo.	Sra.Patricia Quevedo

Pilotos de Lan - Chile Año 1998

Fecha	Nombre del Seminario	Contenido / Objetivo	Relator
Agosto Martes 18, Miércoles 19	Política económica, conceptos y aplicaciones	Se busca que el asistente al Seminario pueda incorporarse a un campo que ha sido tradicionalmente técnico y complejo de estudiar, utilizando un sistema de exposición sencillo de comprender y aplicado a la realidad chilena. También se busca que el participante comprenda la discusión económica actual que existe a nivel de los medios informativos, de las tendencias y las decisiones que el Gobierno toma en la materia, y como éstas afectan a Lan Chile y al mercado aeronáutico. Se busca que al finalizar el Seminario el asistente comprenda de mejor forma el entorno Macroeconómico y las interrelaciones entre sus principales variables.	Sr. Grecco Tófalos
Septiembre Martes 22, Miércoles 23	Técnicas de control del Estrés	Que los pilotos puedan conocer y practicar técnicas para controlar el estrés innecesario, dada su alta responsabilidad y precisión que requiere el ejercicio de su profesión. Para ello se abordarán los siguientes temas: • Síntomas de Strés • Herramientas de Control • Ejercicio Práctico	Sra.Patricia Quevedo
Octubre Martes 20, Miércoles 21	Taller de Negociación, Juego de ganar-ganar	La negociación es una actividad que todos ejercemos, ya sea en el ámbito personal, profesional o en los negocios. Mediante este taller buscamos encontrar aquellas bases técnicas que nos permitan llegar a un acuerdo eficiente y que mejore la posición de todas las partes involucradas. También analizaremos las distintas tácticas engañosas a las que nos podemos enfrentar y cómo anularlas.	Sr. Grecco Tófalos
Noviembre Martes 17, Miércoles 18	Comunicaciones y relaciones interpersonales	Este Seminario - Taller está estructurado para capacitar a sus participantes en el manejo de los conceptos de una comunicación eficiente y positiva, como apoyo motivacional, aumento de la productividad y satisfacción laboral. Se usarán modernas herramientas que permitan mejorar las comunicaciones, tales como la programación neurolingüística y el feedback entre otras.	Sra.Patricia Quevedo
Diciembre Martes 15, Miércoles 16	El mercado laboral de los Pilotos	Este seminario tiene por objetivo dar a conocer a los Pilotos la dinámica de la formación de precios y salarios en el que están insertos como servicio laboral. Para ello es necesario reconocer en qué tipo de mercado se desempeñan, de acuerdo a las características como grupo de trabajadores y de las empresas que demandan sus servicios. Revisaremos esa realidad tanto a nivel nacional como internacional, y analizaremos las perspectivas de este mercado en el futuro.	Sr. Grecco Tófalos

Rentas Vitalicias

¿Qué son las Rentas Vitalicias?

A todos los trabajadores en algún momento de sus vidas les interesa saber qué va a ocurrir con sus ingresos económicos una vez que dejen la vida laboral activa. Para cubrir esa incertidumbre es que existen los sistemas previsionales, que mediante programas de aportes o ahorros las personas obtienen una pensi ón o "sueldo" en su etapa de retiro laboral. El presente artículo tiene como objetivo dar una visión general de una de las fórmulas de jubilación existentes para los trabajadores en Chile, la modalidad de Renta Vitalicia.

Todos los trabajadores afiliados al Sistema de A.F.P chileno tienen la opción de pensionarse a travós de tres modalidades:

1. A través de la Administradora de Fondos de Pensiones, bajo el esquema de Retiro Programado

2. A través de una Compañía de Seguros de Vida, consiguiendo una Renta Vitalicia Inmediata, o

3. A través de la Administradora de Fondos de Pensiones y de una Compañía de Seguros de Vida, Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida

En la alternativa de Retiro Programado el afiliado mantiene sus fondos en la AFP y retira mensualmente su pensión. ...esta se calcula en U.F., considerando la rentabilidad del Fondo de Pensiones y la expectativa de vida del afiliado y su grupo familiar, de acuerdo a tasas demográficas.

La pensión por retiros programados se recalcula anualmente, tomando la nueva expectativa de vida del grupo familiar del afiliado y el nuevo saldo que tiene el afiliado, el que depende de las pensiones pagadas durante el año anterior y de la rentabilidad obtenida por el respectivo Fondo de Pensiones en dicho período.

Como no es posible predecir una rentabilidad, los intereses y reajustes ganados por los fondos que mantuvo el afiliado en su AFP pueden haber sido mayores o menores a los que se supusieron en el cálculo de su pensión un año atrás, por lo tanto, la nueva pensión que se calcula puede ser mayor o menor a la anterior.

En esta modalidad de pensión, los fondos siguen siendo propiedad del afiliado, por lo cual, si éste fallece, ellos pasan a financiar las pensiones de los beneficiarios y de no existir estos, pasan a constituir herencia. Por otra parte, si el afiliado vive un tiempo más largo que el presupuestado, es decir, si sobrepasa su expectativa de vida, su pensión podría comenzar a disminuir y, eventualmente, los fondos destinados al pago de la pensión podrían agotarse. En este último caso y siempre que el afiliado cumpla con los requisitos para ello, el Estado le garantiza una pensión mínima.

En esta alternativa la responsable del pago de las pensiones es la AFP, pero como el capital que financia las pensiones está invertido en el Fondo de Pensiones, una eventual quiebra de la Administradora no influye en la pensión, el afiliado o beneficiario sólo debe traspasarse a otra AFP con la totalidad de sus fondos.

La alternativa de Renta Vitalicia consiste en que el afiliado contrata con una Compañía de Seguros de Vida una pensión fija en U.F. a ser pagada durante toda su vida, y fallecido éste, pensiones para sus beneficiarios.

Grecco Tófalos A.
Ingeniero Comercial
Universidad Católica

Continuará en el próximo nùmero.

In Memoriam

Alfonso Cuadrado Kaiser

La marea que baja y desnuda tu avión. Tu taller, tu herramienta, tu apuesta. Agua salada que no pudo impedir el fuego que lo abrasó, unas horas atrás, unas vidas atrás. Ese motor izquierdo que no debía fallar y se detuvo. Una infima partícula de metal, un acero mezquino que cede y mata. ése viento rebelde, el mismo que en tres años de diarios encuentros ya no te sorprende, que acaso alguna vez temiste y que ahora aprendiste a amar. Virajes que son opciones y que salvan o matan y traicionan y que finalmente son como las puertas que eligen a los pasantes y doblegan la soberbia voluntad de quien se cree con la posibilidad de elegir.

Tú sí la escogiste, la ruta final de Chaitén, ese indómito territorio que se divierte en demostrar, cada cierto tiempo, que el mando y los destinos de sus visitas le pertenecen. te había acogido con amor, o con simpatía, como te acogen en todas partes desde hace muchos años.

Chaitén es nombre de mujer y tú no supiste resistir.

Chaitén es nombre de amigo y tú no su supiste medir su entrega.

Chaitén es nombre de compromiso y tú nunca lo has sabido eludir.

Chaitén es nombre de muerte y tú nunca supiste temer.

Golpean las olas los restos de tu nave y yo miro los metales desgarrados.

Yo entiendo, no necesito explicaciones, la bahía y los vientos, esa espuma que, como una sonrisa se extiende sobre la inmensidad de la noche.

Sé que la vida dura lo que dura. Que pueden ser veinte años o cien, o cincuenta y uno. Que les pone fin a los tiempos un caprichoso sistema de azares que, tal vez, no valga la pena comprender. Que hacerlo pone en peligro todo lo bello que pueda tener la vida, que nada justifica poner en marcha nuevamente los relojes. Que aceptar es, sino, la única, la máxima de las sabidurías.

Lo sabes tú, por cierto. Aun en ese momento final, cuando te agarras a los controles como si la fuerza de tu brazo pudiera levantar por si sola la gravedad de tu nave. Que tu muerte no se fraguó en esos minutos, sino muchos años antes. En los albores de una decisión que tú volverías a tomar a través de las llamas y la muerte: La de vivir.

Viviste con todas las velas desplegadas, cara al vientoy la tormenta, sin permitir un minuto las agonias de la duda y el miedo. Sabías que los motores izquierdos fallan y que los vientos soplan y que la mínima brisa de la suerte te salvaba, como otras veces, como en otros puertos. Sabías también que siempre habrá un Chaitén final y que el tuyo estaba esperando en el umbral. No vacilaste en iniciar ese despegue, como los otros, con un gesto de desdén y de desprecio a la tentación de no ser, por una vez, tú. y fuiste tú hasta el último segundo, hasta el quiebre definitivo de todos los horizontes.

Ahora, que todas las lágrimas posibles lloran tu partida y pocos son los rencores que logran sobrevivir, me veo tentado a decirte: descansa en paz. Como si la hubieras buscado, como si hubieras, alguna vez, traicionado tan solo a una hormiga, a una brisa, al asomo de una idea, en busca de aquel descanso que sabías ahí, esperando sin prisas ni impaciencia que llegara ese día de Marzo.

Para ti es la noche súbita a las tres de la tarde. Para nosotros, un interminable ocaso. Para ti es el viento y el mar, las llamas y el silencio. Para nosotros , es la espera, la ausencia, el vacío.

Celebramos todas las palabras que hablamos y las copas que compartimos. Todos los excesos, todas las certidumbres tradicionales. Era fácil ser tu amigo, lo hacías como si la amistad hubiera brotado desde mucho antes de conocernos. Muchos fuimos los alcanzados por el suave roce de tu presencia. Quisiéramos todos haberte protegido, haberte sostenido aquella tarde sobre las aguas turbulentas del mar. Imaginamos tu sonrisa ante el esfuerzo vano, ante la debilidad de nuestros brazos, ante la certeza de los plazos que aquella tarde debían cumplirse.

Vuela, pues, Poncho hacia las infinidades, déjanos comprender que algo ha cambiado para siempre y que durante un brevísimo instante, el planeta se ha detenido con suavidad para que tú lo dejaras y nos dejaras. Que nos reconforte el privilegio de haberte conocido, que nos visite tu recuerdo y aprendamos a vivir sin tu alegría.

9.9.98

Interactividad

El trabajo intenso del piloto, tiene sus compensaciones agradables. La cámara viajera sorprendió a Baldovino Bendix, en un saludo cordial con la famosa artista mexicana, Verónica Castro...en algún lugar del mundo.

Baldovino Bendix, en un saludo cordial con la famosa artista mexicana, Verónica Castro

Temas *para el próximo número*

Estamos contentos. Hemos hecho un esfuerzo por dar satisfacción a nuestros lectores incluyendo más páginas, más artículos y más entrevistas. Muchos de nuestros socios y lectores nos han solicitado artículos de orientación en diversos temas de cultura general y beneficio práctico.

Nuestro interés es fortalecer este medio de comunicación interno y establecer en forma permanente los nexos de comunicación tan necesarios en el mundo globalizado actual, sobre todo para quienes trabajan en esta hermosa profesión, que por sus características tan peculiares, impone largas permanencias lejos de la familia y de los pares.

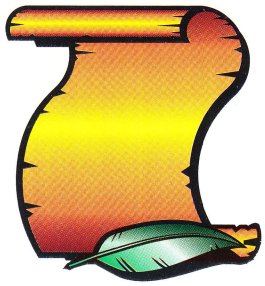
Hemos recibido numerosas muestras de interés por ***"el vuelo"*** que está adquiriendo la revista del Sindicato de Pilotos. Por ello, necesitamos tener más interactividad, más sugerencias, opiniones, temas y anécdotas.

¡Atrévase!...escríbanos, porque nos interesa su opinión.

Para el próximo número, eperamos entregarles nuevos temas, cronicas, entrevistas y opiniones de común interés.

Y ***"en vivo y en directo"***, desde ya está pendiente una charla sobre el tema de la ética, cuya fecha exacta y lugar, serán informadas en la sede sindical.

El Editor.



Leyes *de Murphy*

A pedido de muchos socios que encontraron entretenidas las Leyes de Murphy, aquí les entregamos otras:

"DESE PRISA Y ESPERE"

* Si llega pronto, lo suspenderán.
* Si se esfuerza demasiado por llegar a tiempo, tendrá que esperar.
* Si llega con retraso, será demasiado tarde.

DILEMA DEL TRABAJADOR.

* Haga lo que haga, nunca será suficiente.
* Lo que no haga, siempre será más importante que lo que haga.

AXIOMAS DEL DIRECTOR.

* Piense antes de actuar: ese dinero no es suyo.
* La buena dirección es la expresión de una buena idea.
* Ningún ejecutivo dedica ningún esfuerzo a comprobar que se ha equivocado.
* Si para justificar una acción necesita cálculos muy complicados, no la emprenda.

MAXIMA DE POSICION ELEVADA.

* Un tonto en una posición elevada es como un hombre en la cima de una montaña: Al segundo, todo le parece pequeño, y él le parece pequeño a todo el mundo.

AFP Fomenta

EMPRESA DE TRABAJADORES, DESARROLLANDO VALORES

La Primera AFP formada por capital de trabajadores, desde nuestro nacimiento hemos trabajado por su futuro.
A la fecha hemos formado una reserva de fluctuación que duplica la garantía de rentabilidad de sus fondos y, por sobre todo, hemos sido una de las más rentables del sistema.
Con inteligencia y esfuerzo seguiremos siéndolo.

5,46 %

Rentabilidad real anual de la cuota de los últimos 36 meses. Fuente Circular Nº 977 de la Superintendencia de A.F.P.

INFORMACION ULTIMOS 36 MESES

	RENTABILIDAD REAL ANUAL DE LA CUENTA DE CAPITALIZACION INDIVIDUAL			RENTABILIDAD REAL ANUAL DE LA CUOTA
PERIODO MAYO 1994 - ABRIL 1997				
INGRESO INPONIBLE	$65.500	$135.515	$813.089	%
FOMENTA	3,36%	3,31%	3,18%	5,46%
SISTEMA	3,33%	3,37%	3,31%	5,31%

INFORMACION ULTIMOS 12 MESES (*)

	RENTABILIDAD REAL ANUAL DE LA CUENTA DE CAPITALIZACION INDIVIDUAL			RENTABILIDAD REAL ANUAL DE LA CUOTA
PERIODO MAYO 1996 - ABRIL 1997				
INGRESO INPONIBLE	$65.500	$135.515	$813.089	%
FOMENTA	5,00%	4,15%	4,43%	7,04%
SISTEMA	5,28%	4,57%	4,91%	7,27%

(*) AFP FOMENTA es la única afp que tiene un fondo de fluctuación de Rentabilidad equivalente al 1.0 % aprox. delos fondos que administra.

LA CARTERA DE INVERSIONES DE A.F.P. AL DIA 30 DE ABRIL DE 1997, ESTA COMPUESTA POR 69,26% DE INSTRUMENTOS DE RENTA FIJA Y 30,74% DE INSTRUMENTOS DE RENTA VARIABLE. LA RENTABILIDAD ES FLUCTUANTE, POR LO QUE NADA GARANTIZA QUE RENTABILIDADES PASADAS SE MANTENGAN EN EL FUTURO.
FUENTE: CIRCULAR Nº 977 SUPERINTENDENCIA DE A.F.P.