

# Aspectos sociales



# 4



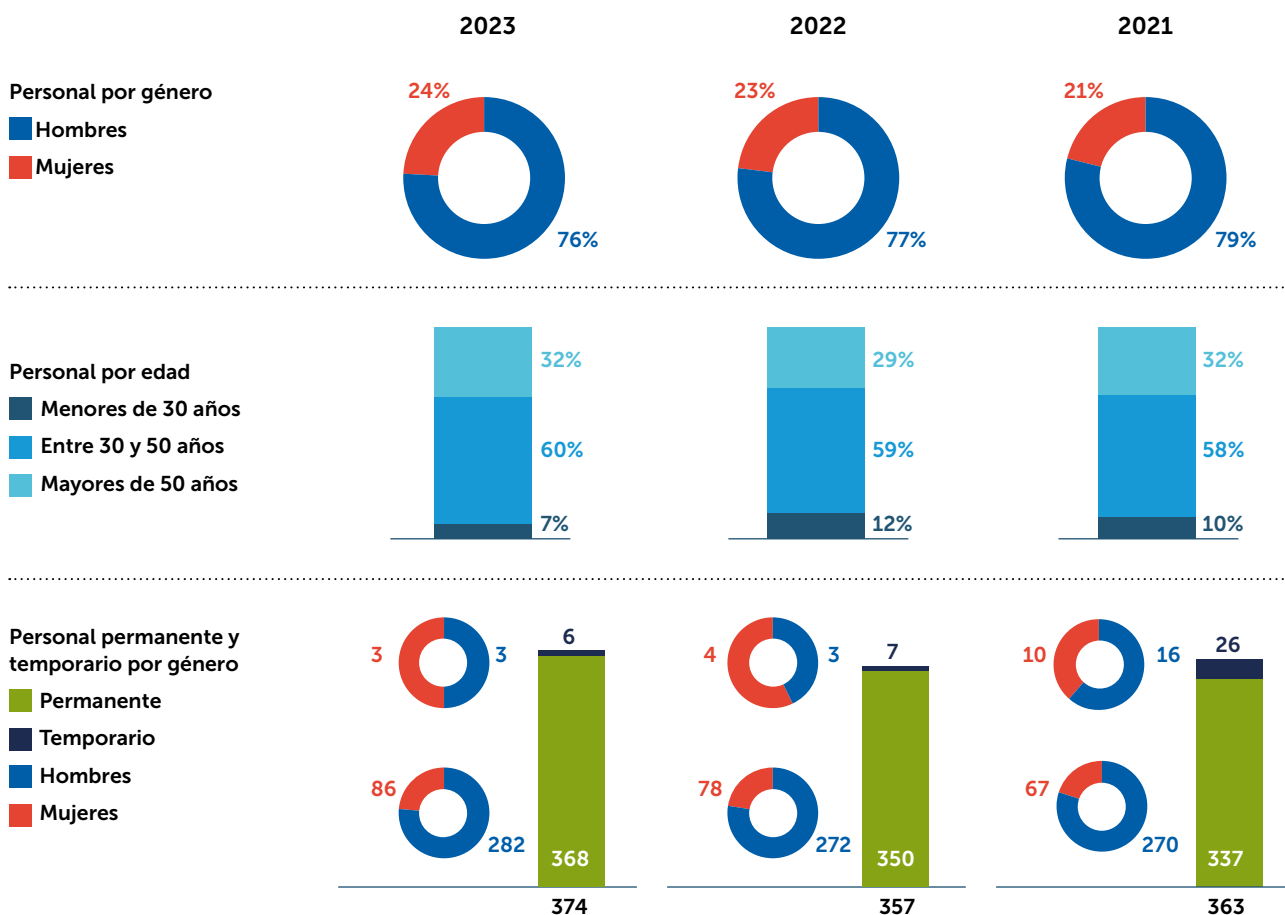
## 4.1 NUESTRO EQUIPO

**Temas materiales** Prácticas laborales, Salud y seguridad de la planta

**Contenidos GRI** 2-4, 2-6, 2-7, 2-30, 3-3, 401-1, 401-2, 401-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10, 404-1, 404-2, 404-3, 405-1

**Contenidos SASB** RT-CH-320a.1., RT-CH-320a.2, RT-CH-540a.1

Nuestro compromiso de producir alimentos de mejor calidad para el mundo se construye, día a día, junto a nuestro grupo de colaboradores. Nos basamos en políticas y prácticas de recursos humanos, que impulsan y promueven el desarrollo individual y el crecimiento de nuestros equipos de trabajo.



### Personal permanente y temporal por localización

	2023			2022			2021		
	Permanente	Temporal	Total	Permanente	Temporal	Total	Permanente	Temporal	Total
<b>Bahía Blanca</b>	316	6	322	295	6	301	282	20	302
<b>Puerto General San Martín</b>	14	-	14	17	-	17	14	3	17
<b>Buenos Aires</b>	18	-	18	18	1	19	18	1	19
<b>San Nicolás</b>	12	-	12	12	-	12	10	2	12
<b>Otras localidades</b>	8	-	8	8	-	8	13	-	13
<b>Total</b>	<b>368</b>	<b>6</b>	<b>374</b>	<b>350</b>	<b>7</b>	<b>357</b>	<b>337</b>	<b>26</b>	<b>363</b>

Profertil no cuenta con personal por horas no garantizadas.  
El 100 % de nuestro personal trabaja a jornada completa.

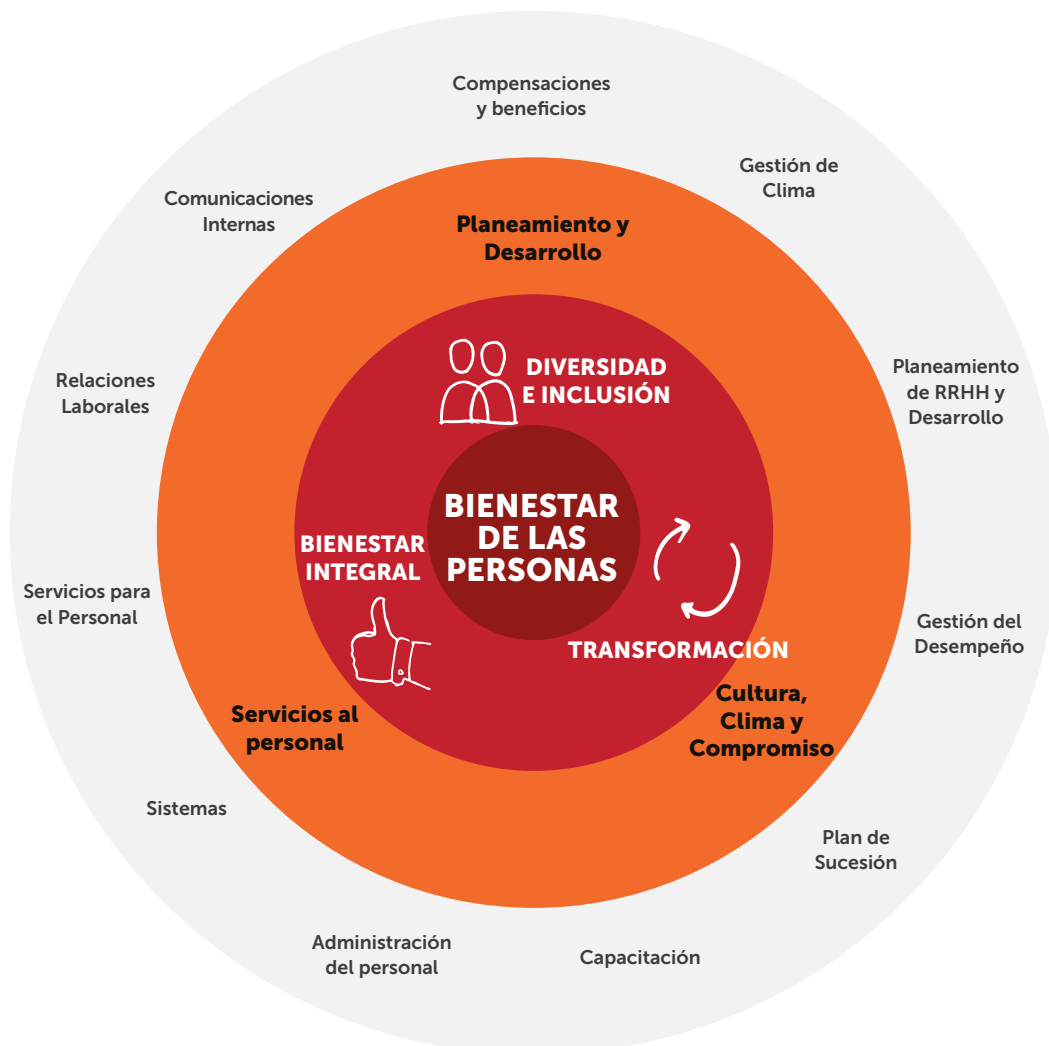
## GESTIÓN DE LAS PERSONAS

El **Sistema Integral de Gestión de las Personas** busca la mejor adaptación entre la organización y sus integrantes, con el propósito de alcanzar los objetivos asociando los diferentes procesos.

Este sistema está sustentado en un **Modelo de Gestión por Competencias** y se apoya en el rol fundamental que tienen los/as líderes como catalizadores de la cultura. Por su lado, la Gerencia de Recursos Humanos desarrolla prácticas y brinda servicios, que contribuyen a los objetivos estratégicos de la compañía y, por otro lado, da soporte y apoyo metodológico a quienes lideran los equipos de trabajo.

La gestión de las personas cuenta con 3 ejes estratégicos transversales que guían nuestro accionar diario: **Diversidad e Inclusión**, **Bienestar Integral y Transformación**, y 3 procesos claves y sus sub-procesos.

### PROCESOS Y EJES ESTRATÉGICOS DE GESTIÓN DE LAS PERSONAS





## EJES ESTRATÉGICOS

### DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

**AMPLIAMOS LA LICENCIA DE PATERNIDAD A DOS MESES, PARA FOMENTAR LA CORRESPONSABILIDAD, PROMOVER LA PRESENCIA DE LOS PADRES EN LA CRIANZA Y APOYAR A LAS FAMILIAS EN LOS MOMENTOS MÁS IMPORTANTES**

Para que las oportunidades sean iguales para todas las personas que forman parte de la compañía, sin importar su género, creencias, elecciones sexuales, edad u otras características personales, fomentamos una cultura de trabajo en donde la diversidad y la inclusión son prioridad.

Nuestro marco normativo, integrado por el [Código de Conducta Ética](#) y la [Política de Diversidad e Inclusión](#), establece los lineamientos necesarios para que cada persona se comprometa en sostener un ambiente de trabajo diverso, inclusivo y libre de cualquier tipo de violencia o discriminación (ya sea entre colegas, superiores o clientes), y promueva el bienestar integral de las personas.

### NUESTRO DECÁLOGO DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

- PENSAR DE FORMA SOSTENIBLE**
- BRINDAR IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA TODOS**
- NUTRIRNOS DE EQUIPOS DIVERSOS**
- PROMOVER LA INCLUSIÓN PARA AMPLIAR HORIZONTES**
- UTILIZAR EL DIÁLOGO COMO HERRAMIENTA**
- FOMENTAR EL RESPETO SIEMPRE**
- RECHAZAR CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN, MALTRATO Y/O ACOSO**
- IMPACTAR EN LA COMUNIDAD SIENDO AGENTES DE CAMBIO SOCIAL**
- TRABAJAR PARA CULTIVAR SOCIEDADES MÁS JUSTAS**
- PROMOVER LA EQUIDAD DE GÉNERO**

Este fue el primer año de funcionamiento de la **Mesa de Diversidad e Inclusión y la Comunidad de Diversidad e Inclusión**, conformadas por representantes de cada una de las áreas de la compañía, procurando mantener la diversidad en todos los sentidos: género, edad, tipos de tarea y ámbitos de trabajo, entre otros.

Desde la **Comunidad de Diversidad e Inclusión**, se realizó un diagnóstico cuantitativo y se crearon espacios de conversación con cada equipo, para escuchar y relevar puntos por cambiar. Además, se realizaron capacitaciones sobre “sesgos inconscientes” y “cómo derribar barreras hacia una organización más diversa e inclusiva”.

Junto con Teatro Ciego y su *staff*, que concurrieron a la Planta de Bahía Blanca, ofrecimos una obra de teatro y un taller de liderazgo en la oscuridad absoluta, con el objetivo de fomentar la empatía y trabajar en los propios sesgos. Participaron de la iniciativa más de 140 personas.

En el marco del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, nos sumamos a **Alianzas Que Construyen**, una iniciativa de YPF y ONU Mujeres, en la que distintas organizaciones nos unimos para reforzar nuestro compromiso de colaborar para erradicar la violencia de género.

Una de las novedades más importantes fue la **ampliación de la licencia por paternidad a dos meses**, con el objetivo de promover la corresponsabilidad e impulsar padres más presentes en la crianza, y apoyar a las familias durante los momentos más importantes. El nuevo beneficio se divide en dos partes: una etapa de días libres en el nacimiento, luego, muchos días flexibles, hasta que el bebé cumpla 18 meses, para utilizar según las necesidades de cada familia.

Por último, continuamos participando en asociaciones y grupos de colegas, como el **Club IFREI** (Centro Conciliación Familia y Empresa del IAE), **RED de Empresas por la Diversidad**, de Universidad Di Tella y la **Red de Diversidad e Inclusión**, de la Cámara de Industrias Química y Petroquímica de Argentina, para nutrirnos de buenas prácticas, compartir experiencias e impulsar una sociedad más equitativa.



“Para mí la licencia extendida por paternidad significó la posibilidad de poder compartir con mi familia el primer mes de vida de nuestro hijo que fue lo más importante que nos pasó”.

**Gustavo**

“Fue el mejor regalo que me podrían haber hecho. Creo que se transformó en el mejor beneficio de la empresa. Estoy feliz”.

**Martín**

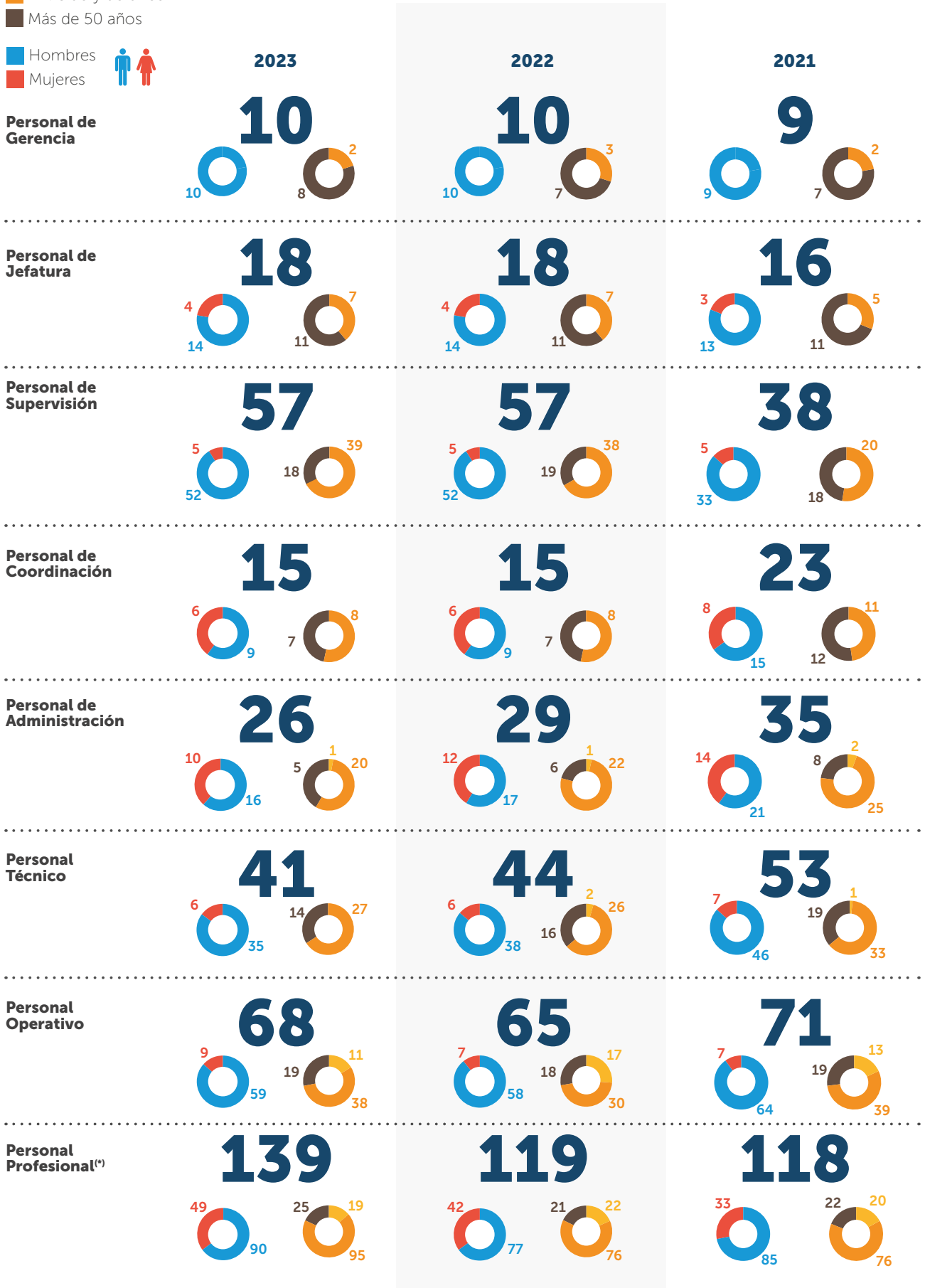
“Para mí significó un momento único para vivir al lado de mi familia”.

**Alexis**

**Personal por categoría laboral, grupo de edad y género**

- Menores de 30 años
- Entre 30 y 50 años
- Más de 50 años

- Hombres
- Mujeres



\*La categoría Profesionales incluye analistas, ingenieros/as y representantes de territorios.

## BIENESTAR INTEGRAL

### DEFINIR EL BIENESTAR COMO EJE NOS MOTIVA A ENCONTRAR PRÁCTICAS Y ACCIONES QUE GENEREN VALOR PARA NUESTRO PERSONAL

Bienestar integral implica concebir a las personas como seres multidimensionales y reconocer que el trabajo es una esfera más de la vida, en la cual se puede alcanzar la plenitud más allá de la retribución económica. Durante 2023, implementamos las siguientes iniciativas:

- **Desarrollo de Personas:** El 56 % de las vacantes –de puestos permanentes– se cubrieron con candidatos/as internos/as, brindando, de esta manera, oportunidades de carrera a nuestro personal.

Movilidad Interna Apertura por género	2023	
	Puestos vacantes	63
Puestos vacantes cubiertos internamente	35	56 %
Hombres	3	9 %
Mujeres	32	91 %



Nuevas Contrataciones	2023		2022		2021	
	Q	Tasa	Q	Tasa	Q	Tasa
<b>Por género</b>	<b>28</b>	<b>7,49</b>	<b>20</b>	<b>5,60</b>	<b>43</b>	<b>11,85</b>
Hombres	9	3,16	9	3,27	29	10,14
Mujeres	19	21,35	11	13,41	14	18,18
<b>Por edad</b>	<b>28</b>	<b>7,49</b>	<b>20</b>	<b>5,60</b>	<b>43</b>	<b>11,85</b>
Menos de 30 años	8	29,63	3	7,14	13	36,11
30 a 50 años	20	8,85	15	7,14	30	14,22
Más de 50 años	-	-	2	1,90	-	-
<b>Por localización</b>	<b>28</b>	<b>7,49</b>	<b>20</b>	<b>5,60</b>	<b>43</b>	<b>11,85</b>
Bahía Blanca	24	7,45	18	5,98	37	12,25
Puerto General San Martín (Santa Fe)	1	7,14	-	-	3	17,65
Buenos Aires	3	16,67	2	10,53	2	10,53
San Nicolás	-	-	-	-	1	8,33
Otras localidades	-	-	-	-	-	-

Rotación	2023		2022		2021	
	Q	Tasa	Q	Tasa	Q	Tasa
<b>Por género</b>	<b>10</b>	<b>2,67</b>	<b>15</b>	<b>4,20</b>	<b>6</b>	<b>1,65</b>
Hombres	8	2,81	10	3,64	6	2,10
Mujeres	2	2,25	5	6,10	-	-
<b>Por edad</b>	<b>10</b>	<b>2,67</b>	<b>15</b>	<b>4,20</b>	<b>6</b>	<b>1,65</b>
Menos de 30 años	2	7,41	3	7,14	6	16,67
30 a 50 años	5	2,21	9	4,29	-	-
Más de 50 años	3	2,48	3	2,86	-	-
<b>Por localización</b>	<b>10</b>	<b>2,67</b>	<b>15</b>	<b>4,20</b>	<b>6</b>	<b>1,65</b>
Bahía Blanca	6	1,86	12	3,99	5	1,66
Puerto General San Martín (Santa Fe)	1	7,14	2	11,76	-	-
Buenos Aires	1	5,56	1	5,26	1	5,26
San Nicolás	1	8,33	-	-	-	-
Otras localidades	1	12,50	-	-	-	-



• **Programa de Líderes:** creamos el **Programa Nutriendo las raíces del liderazgo**, diseñado para fortalecer y potenciar las habilidades de liderazgo en un entorno de constante cambio y desafíos empresariales. Es una versión *in company* para las personas que inician su camino de liderazgo. Los objetivos son: fortalecer las habilidades de liderazgo para construir, alinear, motivar y fomentar una cultura de agilidad y seguridad psicológica en los equipos, en un contexto de cambio; consolidar las capacidades necesarias para formar y desarrollar equipos ágiles y colaborativos; incorporar conocimientos que permitan optimizar el compromiso y el espíritu de equipo y generar un impacto significativo en el negocio, a través de un liderazgo emergente y transformador. El programa consistió en:

- 3 encuentros presenciales de 8 horas cada uno
- 2 encuentros virtuales de 2 horas cada uno
- Uso de un simulador de liderazgo
- Feedback 360 para un desarrollo personalizado y efectivo

• **Actividad de senderismo en Sierra de la Ventana:** realizamos una actividad de bienestar con las familias, que consistió en un *trekking* en la naturaleza de Sierra de la Ventana. Más de 120 colaboradores y sus familiares compartieron un domingo diferente para fortalecer los lazos.

• **Caja del Día de la Niñez:** para celebrar este día, entregamos un presente a cada familia: “Descifrando Construcciones”, un juego pedagógico que permite adentrarse en las ciencias, las matemáticas y la ingeniería. Este regalo, además de ser una divertida forma de entretenimiento, brinda la oportunidad de sumergirse en el mundo del pensamiento computacional. Además, permite aprender el arte del pensamiento algorítmico, la división de problemas y la abstracción.

• **Gestión interna de impactos del temporal:** la tarde del sábado 16 de diciembre perdurará en la memoria de todos los bahienses, tras sufrir unos de los temporales más violentos que azotó a la ciudad en años. El nivel de destrucción en la infraestructura de la ciudad fue inédito. Rápidamente, realizamos un abordaje de la crisis, enfocando los recursos para garantizar los trabajos de recuperación y habilitamos préstamos extraordinarios para colaboradores que sufrieron daños considerables en sus casas.



• **Donación médula ósea:** realizamos una campaña interna de donación de médula ósea, junto con el Hospital Municipal Dr. Leónidas Lucero de Bahía Blanca. Esta iniciativa se enmarca en el día del donante de médula y el personal interesado, luego de una charla con profesionales de medicina, donó sangre para el banco de dicha institución. Más de 40 personas se inscribieron en el registro INCUCAI de donantes, superando ampliamente el objetivo. Posteriormente, en la Terminal de San Nicolás, realizamos la primera campaña de donación de médula ósea, en la que se invitó a participar a colaboradores y contratistas. Esta acción se desarrolló junto con el Hospital Interzonal General de Agudos San Felipe.



• **Vacaciones de invierno en Terminales Logísticas Norte:** con el objetivo de compartir una mañana en Profertil mientras se aprendía sobre compostaje, invitamos a las familias de los colaboradores y las colaboradoras a pasar un día juntos. A través de actividades lúdicas, se abordaron temas como qué alimentos son aptos para el compostaje, cuáles no lo son, cómo realizar el proceso y algunos consejos útiles. Además, se implementaron composteras en cada terminal, con el propósito de transformar los residuos orgánicos generados en *compost*. En total, participaron 17 familias, sumando más de 50 asistentes.



• **After de Fin de Año:** el objetivo del encuentro fue celebrar los logros y volver a encontrarnos, donde pudimos compartir y festejar el cierre de otro importante año.



## TRANSFORMACIÓN

### LA COMUNICACIÓN INTERNA Y LA GESTIÓN DEL CLIMA LABORAL BUSCAN MANTENER EL SENTIDO DE PERTENENCIA EN UN CONTEXTO DE CAMBIO, FOMENTAR LA DIVERSIDAD E IMPULSAR VÍNCULOS SALUDABLES Y EL BIENESTAR

Gestionamos a nuestro equipo con un enfoque hacia la transformación e innovación, tanto de la organización como de nuestras prácticas. Somos conscientes de que, en un entorno dinámico y cambiante, necesitamos reinventarnos y transformarnos.

En este sentido, continuamos desarrollando acciones que alimentan los objetivos estratégicos de la compañía, generando valor y promoviendo el sentido de pertenencia de nuestro personal.

En 2023, iniciamos el camino de transformación cultural, para evaluar nuestros comportamientos actuales y futuros, e implementar acciones que sostengan aquellos rasgos que tenemos y queremos conservar, así como aquellos que queremos incorporar. Se desplegaron herramientas cualitativas (entrevistas, *focus group*), cuantitativas (encuestas), espacios virtuales y presenciales, para construir los planes de acción para nuestra evolución cultural.

Nuestro enfoque es evolucionar, conservando lo positivo y transformando las oportunidades de mejora. Buscamos una cultura que fomente la simplicidad, el enfoque, la apertura a la comunicación y el pensamiento estratégico. Queremos un entorno potenciador, donde cada persona se sienta empoderada y colaborativa, donde todas las personas trabajen en equipo.

Para ello, implementaremos proyectos de evolución cultural (PECs), proyectos de acciones concretas y específicas, de duración limitada y de conformación heterogénea.



## PROCESOS CLAVES

### PLANEAMIENTO Y DESARROLLO

#### PLANEAMIENTO DE RR. HH. Y DESARROLLO

Nos ocupamos de que cada persona adquiera las competencias genéricas y técnicas necesarias para cumplir, de manera satisfactoria, con los estándares esperados para el puesto. Conforme a ello, y para impulsar su desarrollo y promover la retención de talentos, llevamos adelante diversos procesos:

- Sistema de gestión de desempeño
- Entrevistas de desarrollo individual
- Capacitación
- Encuentros periódicos con los niveles de supervisión
- Evaluación de competencias
- Gestión de bienestar y compromiso



#### PROGRAMA DE PASANTÍAS “EXPERIENCIA UP”

**MEDIANTE ESTA INICIATIVA, OFRECEMOS LA OPORTUNIDAD, A ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS/AS, DE OBTENER EXPERIENCIA PRÁCTICA EN UN AMBIENTE DE TRABAJO REAL. EL OBJETIVO ES DESARROLLAR NUEVAS HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS, QUE LES SERÁN ÚTILES EN SU FUTURA CARRERA PROFESIONAL**

Experiencia UP es el programa de pasantías universitarias que, año a año, recibe a jóvenes de distintas carreras de la Universidad Nacional del Sur y Universidad Tecnológica Nacional sede Bahía Blanca. Tiene una duración de un año y las personas pasantes se desempeñan en las gerencias de Operaciones Industriales y Administración y Finanzas, en nuestra Planta de producción en Ingeniero White.

Este programa es central para el vínculo que fomentamos y desarrollamos desde hace años con las entidades académicas locales. Permite a estudiantes avanzados realizar prácticas en un entorno desafiante y motivador, como parte de un equipo de trabajo de primera línea.

En 2023, participaron 9 pasantes del programa: 6 mujeres y 3 varones, estudiantes de carreras universitarias (ingeniería química, licenciatura en química, contador público, licenciatura en administración, ingeniería industrial, etc.). De quienes participaron de la edición de 2022, 5 se incorporaron a proyectos de la empresa.

## CAPACITACIÓN

El modelo de liderazgo, basado en la gestión de competencias y en nuestros valores, permite focalizar el **Programa de Capacitación Corporativa**. Este brinda oportunidades para todos los niveles de la organización, a través de diversos talleres basados en cinco dimensiones:



Promovemos el desarrollo de capacitaciones que acompañan la incorporación de competencias técnicas, para mejorar el desempeño en los puestos actuales (siguiendo las actualizaciones tecnológicas). Además, preparamos a nuestro equipo de colaboradores para ocupar otros puestos en la empresa.



Horas de capacitación	2023		2022		2021	
	Hs. totales	Media	Hs. totales	Media	Hs. totales	Media
<b>Por género</b>	<b>26.780</b>	<b>72</b>	<b>28.032</b>	<b>79</b>	<b>21.208</b>	<b>58</b>
Hombres	20.113	71	21.227	77	14.846	52
Mujeres	6.667	75	6.804,9	83	6.362	83
<b>Por categoría laboral</b>	<b>26.780</b>	<b>72</b>	<b>28.031</b>	<b>79</b>	<b>21.208</b>	<b>58</b>
Gerencias	617	62	1.075	108	526	58
Jefaturas	2.424	135	2.002	111	935	58
Supervisión	889	16	1.488	26	2.220	58
Coordinación	3.916	261	2.319	155	1.344	58
Administrativos	406	16	356	12	2.045	58
Técnicos	2.745	67	10.620	241	3.096	58
Operativos	5.686	84	3.791	58	4.148	58
Profesionales	10.097	73	6.380	54	6.894	58

Se ajustaron los datos con respecto a las horas reportadas en 2022.

Apertura por tipo de capacitación (horas)	2023		2022		2021	
	Horas	%	Horas	%	Horas	%
Corporativa	8.811	33 %	9.156	33 %	5.726	27 %
Técnica	8.118	30 %	6.448	23 %	10.310	49 %
MASS*	9.851	37 %	12.428	44 %	5.172	24 %
<b>TOTAL</b>	<b>26.780</b>	<b>100 %</b>	<b>28.032</b>	<b>100 %</b>	<b>21.208</b>	<b>100 %</b>

En capacitaciones MASS se incluye: RCP y Primeros Auxilios, HIV/SIDA y otras enfermedades de transmisión sexual, efectos del tabaco sobre la salud, drogas de abuso, un módulo de emergencias, salud ocupacional, seguridad industrial y vida saludable, y prevención cardiovascular.



### GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

#### EL 100 % DE NUESTRO EQUIPO CUENTA CON SU CORRESPONDIENTE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL

El **Proceso de Gestión de Desempeño** incluye los resultados alcanzados y las competencias genéricas que requiere demostrar cada persona para lograrlo, contribuyendo, de este modo, al cumplimiento de los objetivos de la organización. A partir de los resultados obtenidos, se elaboran diferentes planes de acción, que involucran a los recursos humanos: promociones, capacitaciones y políticas de remuneraciones; también, se establecen sus metas para el año entrante.

### PLAN DE SUCESIÓN

Contar con un **Plan de Sucesión** garantiza la continuidad de la gestión organizacional, con personas preparadas para asumir posiciones gerenciales dentro de la empresa, con éxito en el corto, mediano y largo plazo. En 2023, el Equipo de Dirección realizó una reunión de revisión del Plan, en la que se definieron acciones de desarrollo para las personas sucesoras.

### CULTURA, CLIMA Y COMPROMISO

#### RELACIONES LABORALES

El 25 % de nuestra gente está encuadrada en el Sindicato del Personal de Industrias Químicas, Petroquímicas y Afines de Bahía Blanca, con el cual tenemos suscripto un convenio colectivo de trabajo por empresa, con vigencia hasta diciembre de 2023.

#### PROMOVEMOS LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN SINDICAL, Y MANTENEMOS UN DIÁLOGO ABIERTO Y PERMANENTE CON NUESTROS REPRESENTANTES SINDICALES

En dicho convenio, las partes se comprometen a que el personal desarrolle sus tareas en un ambiente seguro, próspero y de respeto por su dignidad, aspirando a que su calificación profesional contribuya a los procesos de mejora continua, así como a la rentabilidad de la producción.

Además, colaboramos en las negociaciones entre empresas y el Sindicato, que permitieron firmar 3 nuevos Convenios Colectivos de Trabajo, que regulan los servicios de limpieza de oficinas, planta y de cintas, gestión de residuos, iluminación de planta y servicio de seguridad industrial. Su vigencia es de 5 años.

Personal	2023	2022	2021
Fuera de Convenio	75 %	74 %	73 %
Dentro de Convenio	25 %	26 %	27 %

## COMPENSACIONES Y BENEFICIOS

Nuestra **Política de Compensaciones** se basa en la equidad interna y en la competitividad externa; busca promover, proactivamente, la retención de nuestros recursos humanos según los criterios de desempeño, la criticidad del cargo y las competencias de la persona ocupante. A partir de esta definición, se brindan reconocimientos monetarios y no monetarios a lo largo del período.

### CONTAMOS CON UN PROGRAMA ANUAL DE REMUNERACIÓN VARIABLE PARA TODA LA DOTACIÓN, EL CUAL RECONOCE LOS RENDIMIENTOS INDIVIDUALES MEDIDOS A TRAVÉS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Garantizamos la igualdad de género en los salarios, a través de una metodología objetiva y técnica. Para ello, empleamos una evaluación de puestos, basada en la metodología HAY, que establece el rango salarial que corresponde a cada puesto sin distinción de género.

Para el personal dentro de convenio, aplicamos las convenciones colectivas de trabajo, las cuales se actualizan en negociaciones paritarias a lo largo del año, con los respectivos representantes sindicales y garantizan la equidad. Gracias a estos procesos, podemos garantizar que no existen diferencias de género en las remuneraciones y ser competitivos en el mercado, sin incurrir en discriminación alguna.

## BENEFICIOS FLEXIBLES PARA EQUIPOS DIVERSOS



**DÍA LIBRE POR CUMPLEAÑOS**



**PRÉSTAMOS AL PERSONAL**



**LACTANCIA EXTENDIDA**



**SOFT LANDING PARA MADRES**



**SERVICIO ASISTENCIA AL EMPLEADO**



**REINTEGROS EN CLUB Y GIMNASIO**



**FLEXTIME DE BANDA DE INGRESO/ EGRESO**



**AYUDA ESCOLAR**



**HORARIO FLEXIBLE DE VERANO**



**REINTEGRO DE GASTOS DE CONECTIVIDAD Y SERVICIOS PARA POSICIONES HÍBRIDAS**



**EXTENSIÓN DE LA LICENCIA POR PATERNIDAD**



**21 DÍAS DE VACACIONES PARA LAS NUEVAS INCORPORACIONES**

Permiso Parental	2023	2022	2021
<b>Personal que gozó de su licencia</b>	13	20	16
Hombres	10	15	13
Mujeres	3	5	3
<b>Personal que regresó luego de la licencia</b>	13	20	16
Hombres	10	15	13
Mujeres	3	5	3
<b>Personal activo luego de los 12 meses</b>	19	16	n/d
Hombres	14	13	n/d
Mujeres	5	3	n/d
<b>Tasa de regreso al trabajo</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>
Hombres	100 %	100 %	100 %
Mujeres	100 %	100 %	100 %
<b>Tasa de retención</b>	<b>95 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>
Hombres	93 %	100 %	n/d
Mujeres	100 %	100 %	n/d

## COMUNICACIONES INTERNAS

Promovemos el diálogo abierto y franco, para formar un vínculo transparente y sostenible entre todas las personas que integramos la compañía. En este sentido, disponemos de diferentes herramientas:

- *Casilla de e-mail de comunicaciones internas*
- *Pronet: la Intranet de la empresa*
- *Microsoft Teams: para realizar reuniones virtuales y eventos corporativos*
- *Diálogos abiertos*
- *Instagram interno para compartir novedades*
- *Revista interna Todos Nosotros, de edición anual*
- *Cartelera digital ubicada en los principales edificios de cada localidad*
- *Salas de videoconferencias para reuniones a distancia entre las diferentes oficinas*
- *Reuniones de comunicación corporativa: encuentros para presentar los avances respecto de los objetivos de la compañía*
- *Encuesta de bienestar y compromiso*

## GESTIÓN DE BIENESTAR Y COMPROMISO

**LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LAS DIMENSIONES DE BIENESTAR ORGANIZACIONAL, COMPROMISO Y EL INDICADOR ENPS FUERON ALTAMENTE SATISFACTORIOS. ESO NOS PERMITE PENSAR EN GRANDE Y PROYECTAR NUEVOS DESAFÍOS PARA 2024**

Llevamos adelante diferentes encuestas y herramientas para medir y gestionar el clima organizacional. En 2023, realizamos una nueva toma de la Encuesta de Bienestar y Compromiso, una herramienta que nos permite conocer cómo estamos trabajando, qué cosas estamos haciendo

bien y las oportunidades de mejora que tenemos por delante. Contamos con un enfoque integrado de bienestar y compromiso, que se compone de 4 elementos:

- **Bienestar organizacional:** significa estar bien en el trabajo. Se asocia con las sensaciones de bienestar y malestar que experimenta nuestra gente en los momentos claves de su experiencia laboral.
- **Bienestar personal:** hace referencia a estar bien con uno/a mismo/a. Los estados de ánimo de las personas son comprendidos desde un enfoque holístico, que integra las dimensiones física, emocional y social.
- **Compromiso:** hace que respondamos de forma eficiente a los desafíos y que nuestra contribución busque siempre la máxima calidad. Se relaciona con el sentido de pertenencia y es el resultado combinado del bienestar organizacional y el bienestar personal.
- **Net Promoter Score (NPS):** es una dimensión que da cuenta de la posibilidad de que un colaborador o colaboradora recomiende a otras personas trabajar en Profertil. Se mide mediante una pregunta, en la que se pide otorgar una nota de 0 a 10 (donde 10 es lo más alto). Aquellas personas que otorgan como puntaje 9 y 10 se consideran promotoras, 7 u 8 se consideran neutrales y un número inferior a 6 se consideran detractoras. El NPS es la resta de los detractores a los promotores. Es una medida muy útil para conocer –a simple vista– como se encuentra un grupo de trabajo, ya que si alguien está bien es más probable que recomiende a sus seres queridos trabajar allí.

En el año, el NPS fue de 62,2 %, un valor muy elevado, ya que se considera que los mejores lugares para trabajar poseen un NPS superior a 40 puntos. Además, aumentó un 7 % respecto de 2021. Por su parte, las dimensiones de bienestar organizacional y compromiso obtuvieron una favorabilidad promedio del 81 %, valores muy similares a los de 2021.

## SERVICIOS AL PERSONAL

---

### ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

Promovemos acciones para garantizar procesos ágiles y el cumplimiento de las normativas vigentes. Trabajamos para mantener completa y actualizada la documentación del personal, y gestionar el proceso de liquidación de haberes, cumpliendo con las normas legales vigentes y los procedimientos internos de la compañía.

### SERVICIOS PARA EL PERSONAL

Además de los beneficios que ofrecemos, trabajamos para facilitar la gestión diaria de nuestros equipos; ello incluye: servicio de traslados, comedor en planta, refrigerios y ropa de trabajo. En 2023, implementamos una nueva aplicación para la reserva de espacios y de transporte.

A la vez, comenzamos con las obras para mejorar los espacios de trabajo: ampliación del comedor y construcción de un vestuario exclusivo para operadoras, grupo que hoy supera el 10 % de personal en esta categoría profesional.

### SISTEMAS

Continuamos trabajando en distintos proyectos, para mantener una plataforma informática robusta, segura, confiable, eficiente y actualizada.



## SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

### TRABAJAMOS PARA CREAR Y MANTENER UN AMBIENTE LABORAL ADECUADO EN RELACIÓN CON LA SALUD Y LA SEGURIDAD, MEDIANTE LA IDENTIFICACIÓN Y ELIMINACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO

A través de nuestra [Política Integrada de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad, Salud Ocupacional y Energía](#), y nuestro [Sistema Integrado de Gestión](#)<sup>12</sup>, nos ocupamos de la salud individual y organizacional, y promovemos el trabajo seguro, que cuida la integridad de cada persona.

#### PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN DE RIESGOS

Anualmente, realizamos un estudio del ambiente laboral, tendiente a detectar, a prevenir y a corregir desvíos, y a examinar el confort y la seguridad de los puestos de trabajo, a través de diferentes mediciones, siguiendo los criterios de la legislación y la normativa internacional (iluminación, ruidos, vibraciones y componentes químicos en el ambiente).

Por su parte, las instalaciones están equipadas con sistemas automáticos de detección de eventuales inconvenientes de seguridad, como fuga de gases, incendios y temperatura elevada en los equipos.

También, contamos con una **brigada interna** de respuesta a emergencias y bomberos profesionales; a lo largo del año, estos realizan entrenamientos para operadores y líderes operativos, y simulacros de emergencias, y, junto con otras compañías vecinas y organismos públicos, participan del [Programa de Emergencias Tecnológicas de Bahía Blanca \(Proceso APELL\)](#).

Como es habitual, se cumplió con el **Programa de Entrenamientos Básicos de Brigadas de Planta**. Desarrollamos encuentros presenciales con el personal de Brigadas, para proporcionar los módulos de entrenamiento básicos planificados para el año. Asimismo, realizamos un taller de

capacitación en formato presencial, para la **Comisión de Emergencias**.

Además, se capacita y entrena al personal que trabaja con productos peligrosos, para minimizar cualquier exposición. Para concientizar acerca del riesgo, se prepara información de divulgación, fichas de datos de seguridad de las sustancias y cartelería en los sitios donde se encuentra el producto. Simultáneamente, se evalúa el riesgo y se mide la presencia de los agentes de riesgo en el entorno laboral. Estos contaminantes son controlados según el siguiente criterio:

- **1.º** Eliminarlos o cambiarlos por otros menos peligrosos.
- **2.º** En caso de no poder cumplir con el punto 1.º, reducirlos y minimizarlos.
- **3.º** Si no puede eliminarse o reducirse el agente de riesgo, protegemos la fuente donde se encuentra este contaminante para evitar contactos.
- **4.º** Finalmente, entregamos elementos de protección personal, para proteger la exposición del trabajador o la trabajadora y, también, verificamos cómo disminuir los plazos de contacto.

Si se evalúa que, de todos modos, puede haber exposiciones, se realizan controles médicos periódicos.

Para maximizar la prevención, mantenemos procedimientos de cumplimiento obligatorio para la identificación y evaluación sistemática de los riesgos de seguridad y salud de las tareas y procesos (matrices IPER, Identificación de Peligros y Riesgos), tomando acciones, documentando, controlando y auditando los diversos riesgos que podrían presentarse, con herramientas estandarizadas de estimación.

Estas IPER, confeccionadas por el propio personal que ejecuta las tareas y nuestros profesionales del área de Seguridad e Higiene, incluyen a todo el personal propio o contratado que podría estar en contacto habitual o esporádico con insumos y materias primas o con productos propios con características de riesgo físico, químico o ambos, y nos permiten identificar e implementar medi-

<sup>12</sup> El 100% de nuestro personal y contratistas se encuentra cubierto por el Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo, sujeto a auditoría interna y externa.

das de vigilancia y prevención considerando las barreras de protección (como el equipo de protección personal adecuado para cada caso), periodicidad y duración de la tarea/exposición, cantidad de personas, su capacitación, etc. También se analizan otras situaciones de los/as colaboradores/as, que podrían exponerse, tales como adicciones, enfermedades sociales, condiciones de embarazo, etc.

En todo proyecto relacionado a la adopción de nuevas tecnologías, se realiza un análisis HAZOP. Esta técnica estructurada y sistemática de análisis de riesgos, llevada a cabo por un equipo de personas de diferentes especialidades, permite identificar peligros potenciales para la salud y seguridad de las personas, el medio ambiente y problemas operativos en procesos químicos a partir de la identificación de posibles desviaciones de la intención del diseño y de la examinación de sus causas y consecuencias, lo que permite identificar e implementar las medidas preventivas adecuadas.

### **PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL**

Nos esforzamos por lograr el compromiso de la totalidad de nuestro personal; para ello, realizamos reuniones formales con representantes de seguridad y medioambiente, del Sindicato del Personal de Industrias Químicas, Petroquímicas y Afines (SPIQPyA). Mantenemos con ellos un **Comité Mixto**, con el objeto de mejorar, continuamente, las condiciones laborales de la compañía y la salud de nuestra gente.

### **SERVICIOS DE SALUD**

Promovemos un ámbito laboral seguro y saludable; generamos sensibilización a partir de información que, periódicamente, se envía en forma electrónica. Además, desarrollamos prácticas presenciales en RCP y primeros auxilios con ayuda de simuladores, a la par que brindamos otras instancias de capacitación presenciales y virtuales.

Los principales temas abordados en estos boletines son:

- Reanimación cardiovascular (RCP) y primeros auxilios
- Prevención cardiovascular y vida saludable
- VIH/Sida y otras enfermedades de transmisión sexual (ETS)
- Efectos del tabaco sobre la salud
- Drogas de abuso

Como parte de los programas de desarrollo organizacional, invitamos a realizar exámenes médicos a toda nuestra nómina (adicionales a los exigidos por ley) y exámenes específicos, como ecografía mamaria y mamografía, para el personal femenino.

Con los resultados obtenidos, se establecen indicadores que nos permiten trabajar en planes de sensibilización y acciones preventivas. Como muestra de ello, nuestra campaña de vacunación antigripal genera un gran impacto, no solo en nuestro personal, sino, también, en sus familias.



<b>Campaña de vacunación anual antigripal</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Colaboradores	149	134	145
Familiares directos	226	219	213
<b>TOTAL</b>	<b>375</b>	<b>353</b>	<b>358</b>



Desde 2019, contamos con la certificación como **Ámbito Laboral Preventivo de Consumos Problemáticos de Alcohol y Drogas otorgada**, por la Secretaría de Políticas Integrales sobre Drogas de la Nación Argentina (SEDRONAR). De esta forma, somos la primera compañía de Bahía Blanca (y la segunda empresa privada del país) en tener esta certificación.

	2023	2022	2021
Cantidad de testeos de alcohol y drogas	507	309	158
Personas capacitadas sobre drogas de abuso	352	322	307

Continuamos con el **Plan de Ergonomía Integrado**, que posibilitó incluir a todos los niveles y a todas las áreas de la Planta en estos temas.

El resultado de nuestro compromiso se refleja en los bajos índices de accidentabilidad obtenidos, comparados con otras empresas del Polo Petroquímico de Bahía Blanca y el *benchmarking* con la IFA. En 2023 se llevó adelante una parada de Planta por 23 días, que implicó la participación de más de 500 trabajadores adicionales, sin accidentes. Esta tuvo como objetivo realizar mejoras en infraestructura y equipos, para garantizar la seguridad y eficiencia del complejo.



Accidentes	2023	2022	2021
<b>Personal Propio</b>	8	1	3
Accidente con baja	1	1	-
Accidente sin baja	-	-	1
Primeros auxilios	7	-	2
<b>Personal Contratista</b>	15	11	27
Accidente con baja	2	-	2
Accidente sin baja	-	-	-
Primeros auxilios	13	11	25

Lesiones por Accidente Laboral y Dolencias y Enfermedades Laborales	2023		2022		2021	
	Número	Tasa	Número	Tasa	Número	Tasa
<b>Personal Propio</b>						
Lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	-	-	-	-	-	-
Lesiones por accidente laboral registrables*	1	0,23	1	0,24	0	0,00
Número de horas trabajadas	870.814		850.889		854.552	
Casos de dolencias y enfermedades laborales registrables <sup>13</sup>	-	-	-	-	-	-
<b>Personal Contratista</b>						
Lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	-	-	-	-	-	-
Lesiones por accidente laboral registrables*	2	0,35	0	0,00	2	0,26
Número de horas trabajadas	1.144.893		932.822		1.544.739	
Casos de dolencias y enfermedades laborales registrables <sup>14</sup>	-	-	-	-	-	-

<sup>13</sup> Profertil tuvo 25 casos de COVID-19 positivo de personal propio durante 2021, que, según la Legislación Argentina, son "Presunta Enfermedad Profesional".

<sup>14</sup> Profertil tuvo 97 casos de COVID-19 positivo de contratistas durante 2021, que, según la Legislación Argentina, son "Presunta Enfermedad Profesional".

\*Tasa total de incidentes registrables (TRIR). Corresponde a accidentes con baja.

Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias = Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias / Número de horas trabajadas \* 200.000.

Tasa de lesiones por accidente laboral registrables = Número de lesiones por accidente laboral registrables / Número de horas trabajadas \* 200.000.

No se produjeron fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral, ni de una dolencia o enfermedad laboral (tanto en personal propio como en contratistas).

	2023	2022	2021
LTI (número de accidentes con baja por cada 200.000 horas trabajadas)*	0,23	0,11	0,25
TRI (número de accidentes totales reportables por cada 200.000 horas trabajadas)**	0,23	0,11	0,17

\*(Accidentes con y sin baja \* 200.000) / horas trabajadas. Incluye personal propio y contratistas.

\*\* (Accidentes con baja \* 200.000) / horas trabajadas. Incluye personal propio y contratistas.

	2023	2022	2021
Incidentes de seguridad de procesos (PSIC)	0	1	0
Tasa total de incidentes de seguridad de procesos (PSTIR)	0,00	0,11	0,00
Tasa de severidad de incidentes de seguridad de procesos (PSISR)	0,00	0,11	0,00

Incluye incidentes Tier 1.



## 4.2 NUESTRA CADENA DE VALOR

**Temas materiales** Prácticas con distribuidores y productores agropecuarios, Prácticas con proveedores, Impactos económicos indirectos

**Contenidos GRI** 2-6, 2-8, 3-3, 203-1, 203-2, 204-1, 308-1, 407-1, 408-1, 409-1, 414-1

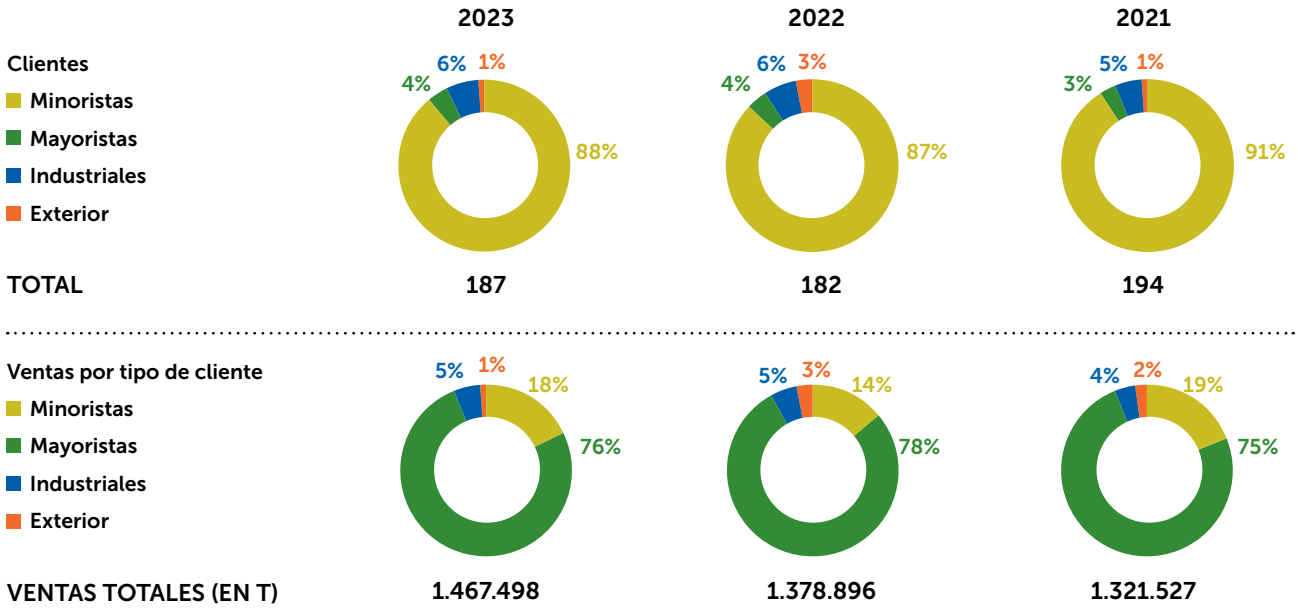
Nos comprometemos a mantener los más altos estándares de conducta ética y legal en todas nuestras operaciones. En línea con este compromiso, desarrollamos el [Código de Conducta Ética para Terceros](#) y las [Políticas de Integridad para Terceros](#), que reflejan nuestros valores y principios. Estos nos permiten mantener relaciones comerciales transparentes, a la vez que expresan nuestras expectativas respecto a la conducta ética de terceros, en el marco de su relación contractual con Profertil.

Estas políticas resultan aplicables a nuestros contratistas, subcontratistas, proveedores, personas asociadas, intermediarios comerciales, representantes no comerciales, consultores, socios de negocios o cualquiera que preste servicios a la Compañía o en su representación.

## CLIENTES

Contamos con 4 segmentos de clientes: mayoristas, minoristas, industrial y exportación.

- **Cientes Mayoristas:** son aquellas empresas y compañías nacionales y multinacionales encargadas de la importación, distribución, como así también fabricación de fertilizantes. Dentro de este segmento se encuentran los socios accionistas de Profertil y también los grandes *traders* originadores de cereales y oleaginosas.
- **Cientes Minoristas:** son aquellos vinculados al negocio de *retail* o distribución de los fertilizantes dentro de la cadena comercial. Involucra grandes y medianas agronomías, acopios de cereales como así también comercios que offician de intermediarios entre la industria (canal mayorista) y el usuario final o *end-user* (*farmer*/productor agropecuario).
- **Industrial:** son aquellas empresas o distribuidores que compran urea para ser utilizada en procesos de producción propio o para terceros no vinculados a la actividad agropecuaria.
- **Exportaciones:** son aquellas empresas y compañías nacionales y/o multinacionales a las cuales les vendemos nuestros productos con destino en otros países.



**FOMENTAMOS EL VÍNCULO CON LOS PRODUCTORES AGROPECUARIOS DE TODO EL PAÍS. BUSCAMOS POSICIONARNOS COMO UNA VOZ FUNDAMENTAL EN EL DISCURSO DE SOSTENIBILIDAD, CON FOCO EN EL CUIDADO DE LA TIERRA**

A través de diferentes mecanismos, como acuerdos comerciales, reuniones extraordinarias, información pública y sistema de atención de reclamos, reforzamos el vínculo con nuestros clientes, a la vez que nos permite detectar oportunidades de mejora en nuestra relación con ellos.

Para una mejor atención, capacitamos a nuestro personal en herramientas de comunicación. Asimismo, utilizamos investigaciones de mercado dirigidas a productores agropecuarios y asesores técnicos, para conocer los cambios del comportamiento de nuestros clientes y analizar las tendencias del mercado en el que operamos.

Además, realizamos una revisión anual de nuestro desempeño, a través de encuestas de satisfacción. Los resultados en 2023, en el segmento minorista, fueron:



**89%**  
DE CLIENTES SATISFECHOS Y MUY SATISFECHOS CON PROFERTIL

**94%**  
DE CLIENTES SATISFECHOS Y MUY SATISFECHOS CON LA ACTITUD DE SERVICIO DE INTERLOCUTORES

**93%**  
DE CLIENTES SATISFECHOS Y MUY SATISFECHOS CON LA CAPACIDAD DE INTERLOCUTORES DE PROFERTIL PARA RESOLVER SUS NECESIDADES Y REQUERIMIENTOS

**91%**  
DE CLIENTES SATISFECHOS Y MUY SATISFECHOS CON LA CALIDAD DE NUESTROS PRODUCTOS



Asimismo, disponemos de distintos canales de comunicación, para facilitar el diálogo y resolver conflictos:

- Línea de atención telefónica: 0-800-666-7763 (PROF).
- Analistas de administración comercial.
- Portal del Cliente, para atender las necesidades de información financiera, comercial y de suministro de nuestros clientes.
- Canales formales de gestión de reclamos con auditorías del **Sistema Integrado de Gestión**, procurando dar siempre una respuesta efectiva ante cualquier eventualidad. Cuando recibimos un reclamo, lo ingresamos al **Sistema de Gestión de Reclamos** y le asignamos una persona responsable encargada de su tratamiento primario.

Esta realiza su seguimiento e involucra a cada responsable, para dar respuestas al tema mediante acciones concretas, fijando la fecha límite correspondiente para la respuesta al cliente. De esta forma, nos aseguramos de que las quejas sean resueltas en forma oportuna y completa.

Durante 2023, se registraron 37 reclamos, que involucraron un total de 1.099 toneladas sobre un total de 1,4 millones de toneladas vendidas (incluyendo todos los productos).

- Visitas programadas a clientes.
- Redes sociales y *podcast* [Tierra de Historias](#).

- Página web: [www.profertil.com.ar](http://www.profertil.com.ar). Su objetivo es agregar valor al negocio agropecuario, a través del respaldo técnico sobre tecnologías en nutrición sostenible de cultivos, disponibles en la [Biblioteca Virtual](#), junto con folletería, notas y boletines técnicos, entre otros. Además, en la sección [AgTech](#), brindamos información especializada sobre los productos y las herramientas de diagnóstico, como son Triguero y Maicero. También, proveemos información técnica a distribuidores, a asesores técnicos y a productores agropecuarios.

La logística es un aspecto clave de toda la cadena de producción de alimentos, que incluye a los fertilizantes. Esta industria se encuentra atravesando un proceso de digitalización, lo que permite una gestión mucho más eficiente de los camiones y sus cargas en fábricas, plantas y puertos de todo el país. Desde Profertil, somos protagonistas de este nuevo paradigma, a través del módulo de fertilizantes de la aplicación Muvín, que desarrollamos junto a la [Bolsa de Comercio de Rosario \(BCR\)](#).

En 2021, comenzamos a utilizar la app para gestionar nuestras operaciones logísticas en todo el país. Durante 2022, se lanzó una actualización, para que choferes de camiones puedan gestionar el arribo a los puertos desde la propia app, en sus celulares. Durante 2023, seguimos sumando usuarios/as a la app, abarcando otros segmentos de venta, mejorando la eficiencia de nuestras operaciones, de otras compañías y de toda la cadena, minimizando la cantidad de información que hay que cargar y brindando información, en tiempo real, sobre el estado de las cargas.



## PRÁCTICAS CON DISTRIBUIDORES Y PRODUCTORES AGROPECUARIOS

**TENEMOS EL COMPROMISO DE COLABORAR EN LA TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO, APUNTANDO AL CUIDADO DE LA SALUD DEL SUELO, EL USO DE LAS MEJORES PRÁCTICAS DE MANEJO PARA EL MANTENIMIENTO Y LA SOSTENIBILIDAD DE LOS SISTEMAS PRODUCTIVOS**

De acuerdo con nuestro compromiso con la actividad agropecuaria de la Argentina, y como parte de la industria de fertilizantes, tenemos la responsabilidad de involucrarnos en los temas que influyen a lo largo del ciclo de vida de nuestros productos y la cadena de valor. Así, nos convertimos en referentes guías e influenciadores de esta nueva sociedad, que nos demanda cambios constantes. El gran desafío es poder trabajar en forma colaborativa y coordinada, para generar un triple impacto.

Para ello, desarrollamos distintas jornadas de capacitación en formato virtual y presencial. A través de estos encuentros con especialistas, difundimos las **Mejores Prácticas de Manejo para la nutrición de los cultivos (MPM)**, conocidas como los 4 Requisitos o 4R (dosis, fuente, forma y momento de aplicación correcto), en donde el adecuado diagnóstico inicial, basado en un análisis de suelo, es base fundamental para el cuidado de la salud del suelo y una agricultura sostenible. Esta debe tener un enfoque integral: ser sostenible, responsable y amigable con el ambiente y con la sociedad.

**FOMENTAMOS UNA AGRICULTURA QUE SE FUNDAMENTA EN LAS MEJORES PRÁCTICAS DE MANEJO. PARTIMOS DE UN ANÁLISIS DE SUELOS PROFESIONALES PARA, LUEGO, APLICAR EL FERTILIZANTE NECESARIO EN EL MOMENTO EXACTO, CON LA DOSIS JUSTA Y DE LA FORMA ADECUADA**

A través de nuestra [Red de Ensayos](#), evaluamos nuevos productos y brindamos las herramientas necesarias para un correcto manejo y cuidado de la salud de los suelos. Asimismo, a lo largo de los años, desarrollamos diferentes actividades y programas, orientados a transferir conocimientos y a afianzar nuestra relación con asesores técnicos de agronomías y clientes finales (productores agropecuarios).

Además, trabajamos en forma conjunta con el CONICET, en un proyecto para predecir mejor la demanda de fertilizantes en Argentina, por zonas geográficas con similar potencial de producción agrícola.

Desde el área de I+D, continuamos nuestro trabajo de generar datos locales para aplicar las MPM en la nutrición de nuestros cultivos, promoviendo una agricultura sostenible.

Se realizaron dos ensayos junto a distribuidores (en la zona norte de Córdoba y el sureste de Santiago del Estero). Además, comenzamos el cuarto año de ensayos de maíz en Balcarce, donde evaluamos y cuantificamos in situ las emisiones de GEI (óxido nitroso) y volatilización de amoníaco, con distintos tratamientos de fertilización nitrogenada (dosis, momentos y fuentes de nitrógeno). También, iniciamos el tercer año de ensayo en Oliveros (Santa Fe) y el primer año de ensayo en Salta.

Gracias a estos trabajos, llevados a cabo por especialistas del INTA, contaremos con datos locales que nos permitirán generar factores regionales de nivel 2, para la emisión de GEI en el uso de la urea argentina y ser más precisos en el reporte de GEI de Argentina y la evaluación de fuentes estabilizadas como herramienta de mitigación.

A su vez, realizamos la segunda parte de la evaluación de la lixiviación de nitratos y volatilización de amoníaco, de estas mismas fuentes en laboratorio, junto a especialistas del INTA Balcarce. Todos estos proyectos son parte de trabajos de investigación, doctorados y publicaciones científicas.

Este año, presentamos un trabajo en el Simposio Fertilizar 2023, "Estrategias de manejo de nitrógeno para reducir las pérdidas por volatilización en maíz bajo condiciones de riego y seco", y un trabajo en el Congreso Latinoamericano de la Ciencia del Suelo, "¿La fuente y el fraccionamiento de nitrógeno afectan las pérdidas por desnitrificación en maíz?". A su vez, publicamos un artículo en la revista Ciencia del Suelo, N.º 41, "Factores determinantes de las pérdidas de nitrógeno por volatilización y su efecto sobre el rendimiento del maíz".

Finalmente, trabajamos junto a instituciones de investigación y asociaciones de productores, para generar conocimiento y transferir los mejores planteos sobre **estrategias de nutrición sostenible de cultivos**. Entre ellas, destacamos el trabajo colaborativo con INTA, Fertilizar, CIAFA, AAPRESID, AACREA, Bolsa de Cereales de Bs. As., AIANBA, Facultad de Agronomía de la UBA (FAUBA) y la Asociación Argentina de Ciencias del Suelo (AACCS).

En 2023, participamos en diferentes eventos propios y de terceros, en forma virtual y presencial. Entre ellos, podemos mencionar:

- **Simposio Fertilizar 2023.** Con presencia de un stand en la categoría macronutriente. Se destacó la importancia de colaborar en la transferencia de conocimiento, apuntando al cuidado de la salud del suelo y el uso de las mejores prácticas de manejo, para el mantenimiento y la sustentabilidad de los sistemas productivos.
- **Congreso AAPRESID 2023.** Participamos en el taller "Huella de Carbono en Sistemas de Siembra Directa", y tuvimos presencia de marca en las distintas comunicaciones.
- **Participación en el Programa Argentino de Carbono Neutro (PACN)**<sup>15</sup>, de la Bolsa de Cereales en la Mesa Sectorial de Cebada.

### CONVENIO CON AAPRESID y PUMA

Partiendo de nuestro compromiso con una agricultura sostenible, y convencidos de la importancia de comenzar a medir la huella de carbono de la actividad agropecuaria, y a partir de allí, comenzar un programa de mitigación y mejoras en los sistemas productivos, durante 2023 firmamos un acuerdo de vinculación con la [Asociación Argentina de Productores en Siembra Directa \(AAPRESID\)](#) y la [Plataforma Puma](#). Este acuerdo nos permitirá medir la huella de carbono base de 10.000 hectáreas de establecimientos agropecuarios, como parte del Proyecto Red de Carbono del Sistemas CHACRA de AAPRESID.

<sup>15</sup> El Programa Argentino de Carbono Neutro (PACN) es un programa privado de adhesión voluntaria, que promueve la consolidación de una marca sustentable para productos de los sectores de alimentos, bebidas y bioenergías argentinas de exportación. Esta marca se logra mediante el trabajo sectorial conjunto sobre metodologías de cuantificación, prácticas de medición, mejora y neutralidad de la huella de carbono, hasta la captura del valor económico de las reducciones logradas, más allá de los compromisos existentes.

## PROSUELOS

Involucra a nuestra Red de Distribución, con el objetivo de capacitar e incentivar, a asesores técnicos y productores, a realizar un correcto muestreo y promoción en el uso del análisis de suelo como herramienta de diagnóstico, para determinar la dosis correcta de fertilizantes. En 2023, se llevaron a cabo 2 Prosuelos, con distintos distribuidores, con un fuerte compromiso con la sostenibilidad del sistema agropecuario de las provincias de Buenos Aires y Santa Fe. Las temáticas elegidas fueron la correcta aplicación de fertilizantes y el manejo correcto de los nutrientes y nos acompañaron los especialistas en mecanización agrícola: S. Tourn (INTA Balcarce) y de medioambiente y nutrición: F. García y N. Reussi Calvo.



### CAPACITACIONES CON CLIENTES MINORISTAS (DISTRIBUIDORES)

Son actividades en las que capacitamos a técnicos de nuestros distribuidores y/o sus clientes (productores agropecuarios), a través de charlas, desayunos y jornadas del distribuidor. Durante este año, realizamos 14 reuniones de capacitación con distintos distribuidores de las zonas de Buenos Aires, Santa Fe, Córdoba y La Pampa.

### CAPACITACIONES CON CLIENTES MAYORISTAS

Estas capacitaciones surgen como concepto para describir un "nuevo espacio de conversación", cuyo objetivo es reafirmar el vínculo con nuestros clientes, teniendo en cuenta y liderando los constantes cambios que la sociedad actual nos exige.

Durante 2023, realizamos tres **Profertil GO**, en donde capacitamos a nuestros clientes e intercambiamos conocimientos para generar sinergias, abordando las distintas cuestiones que nos ocupan y preocupan, dado que la industria de fertilizantes es una parte esencial de la cadena de valor agroindustrial y agroalimentaria.

**Profertil GO** es una invitación a la reflexión y al abordaje de distintas temáticas y desafíos que, actualmente, enfrenta la industria de fertilizantes a nivel global. La se-

guridad alimentaria, la diversidad de género en el agro, la disponibilidad de producto y la comunicación hacia la opinión pública son algunas de las temáticas que se abordan durante los ciclos de conferencia.

### ARTÍCULOS EN REVISTAS ESPECIALIZADAS Y BOLETINES I+D

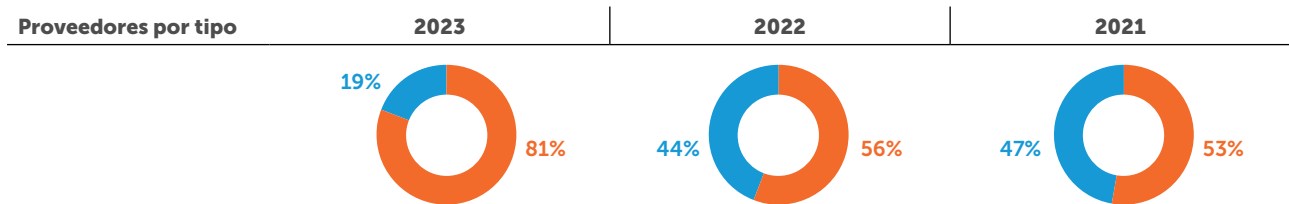
Parte de nuestra responsabilidad es difundir y compartir los conocimientos y la experiencia con nuestros distintos públicos. Por ello, elaboramos distintos artículos para revistas especializadas, entrevistas y 4 boletines técnicos:

- **Boletín Técnico N.º 34.** "Secuestro de Carbono. Trabajo de ensayo LD (Parte 2)"
- **Boletín Técnico N.º 35.** "Eficiencia de Uso del Nitrógeno (EUN)"
- **Boletín Técnico N.º 36.** "Factores determinantes de la Volatilización del amoníaco"
- **Boletín Técnico N.º 37.** "Maicero: una herramienta para planificar y manejar los sistemas productivos de manera sostenible."

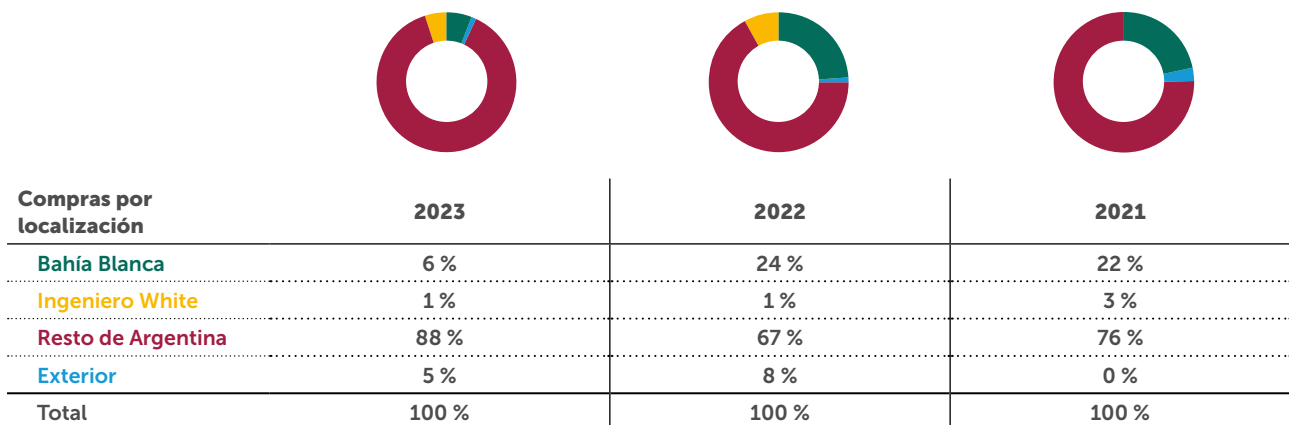
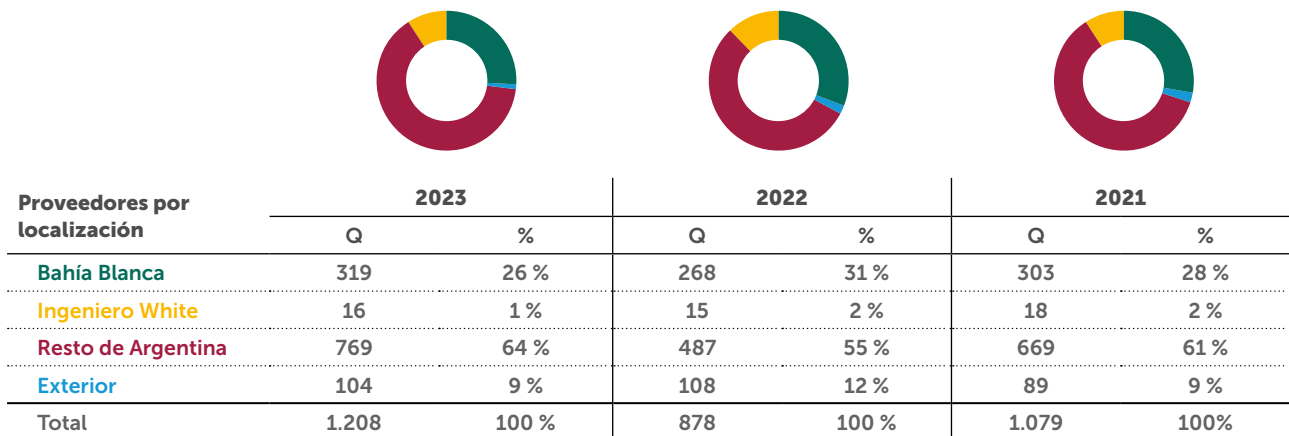
Para acceder a los Boletines, ingresar a la [Biblioteca Virtual de Profertil](#).

## PROVEEDORES

Privilegiamos la contratación de proveedores de Bahía Blanca o nacionales por sobre los extranjeros, siempre y cuando las condiciones de calidad y precio lo permitan.



Las proporciones relativas de proveedores de insumos y de servicios varían anualmente de acuerdo con diferentes tipos de circunstancias: paradas de planta programadas o no programadas (cantidad y tipo de tareas a ejecutar en estas), ejecución de proyectos (tipo y complejidad de los mismos), entre otras variables.



En 2023 se celebraron dos órdenes de compra importantes que provocan una diferencia en los porcentajes de compras por localización.

Respecto de nuestros contratistas, existen requerimientos de seguridad y ambientales, que están plasmados en las bases de contratación dentro del **Procedimiento de Gestión de Compras Normales**. Adicionalmente, junto con la Universidad Tecnológica Nacional (Facultad Regional Bahía Blanca), nos ocupamos de desarrollar un sistema de capacitación (para proveedores y contratistas) en materia ambiental. A través de él, la universidad brinda la acreditación de los conocimientos adquiridos, los cuales se sustentan en el desarrollo de un material de consulta, elaborado por nuestros/as profesionales.

Como firmantes del Pacto Global de Naciones Unidas, incorporamos sus principios dentro de las condiciones de contratación, para verificar y promover que nuestras empresas proveedoras estén alineadas con la protección de los derechos humanos, la erradicación del trabajo infantil y el trabajo forzoso, la eliminación de la discriminación y la promoción de la libertad sindical, además de la protección del ambiente y la prevención de la corrupción.

	2023	2022	2021
<b>Personal contratista Puerto General San Martín</b>	67	69	75
<b>Personal contratista San Nicolás</b>	41	41	41
<b>Personal contratista Necochea</b>	11	11	11
<b>Bahía Blanca Mantenimiento (Servicios Generales)</b>	69	60	69
<b>Bahía Blanca Mantenimiento*</b>	111	114	117
	<b>299</b>	<b>295</b>	<b>313</b>

También, regularmente, evaluamos y medimos la relación comercial con ellas mediante diferentes mecanismos:

- **Encuesta anual a clientes internos:** para integrar a todas las áreas involucradas, con el fin de evaluar y mejorar la gestión de los procesos internos.
- **Auditorías externas a los socios y entes contratados por el Directorio:** se realizan evaluaciones exhaustivas, de las cuales surgen acciones de mejora.
- **Auditorías internas del Sistema Integrado de Gestión:** para verificar que las prestaciones de servicios cumplan con determinadas normativas.
- **Auditorías externas del Sistema Integrado de Gestión:** son realizadas por organismos de calidad, que evalúan el cumplimiento del Sistema Integrado de Gestión.



## SELECCIÓN DE PROVEEDORES Y DEBIDA DILIGENCIA

En el proceso de altas de nuevas empresas proveedoras, en 2023 incorporamos requisitos de debida diligencia de compliance, cuyo incumplimiento podría implicar un rechazo del alta de proveedor, o bien un dictamen del área de Compliance sobre la posibilidad de su admisión luego de un análisis en profundidad. Dentro de estos requisitos, se solicita información sobre eventuales investigaciones penales, listas de vigilancia y la existencia (o no) de un programa de integridad por parte de las empresas aspirantes, previo a la incorporación de la empresa en las listas de proveedores.

Por otra parte, respecto de proveedores en actividad, se requiere presentar documentación que acredite el cumplimiento de las obligaciones laborales, previsionales, de salud y seguridad por parte de los contratistas. Todo el requerimiento de información se realiza mediante una plataforma específicamente diseñada para tal fin, en la que los proveedores deben acompañar, con la periodicidad que corresponda para cada requisito, la documentación que acredite su cumplimiento.

Toda la documentación cargada, respecto de cada contratista, es analizada por el área de Control de Contratistas. A su vez, el área de Compliance realiza un monitoreo semestral en base a muestras aleatorias, que tiende a detectar la correcta asignación de los requisitos de acuerdo con los requisitos legales, la integridad y validez legal de la documentación presentada, y cualquier desvío o duda en relación a los cambios normativos.

## EVALUACIÓN DE PROVEEDORES

Contamos con un **Procedimiento de Evaluación de Proveedores** que puedan afectar, directamente, la calidad de nuestros productos y servicios comercializados. Este se realiza al momento de incorporar proveedores nuevos, como así también en ciertos casos determinados, según el análisis del nivel de criticidad.

Luego de evaluar integralmente al proveedor, se consolida toda la información multidisciplinaria y se calcula un ratio, que determinará si es crítico o no crítico; de ello dependerá la forma en que será evaluado y su periodicidad.

En esta evaluación se analizan diversos atributos, que permiten puntuar el servicio desde los perfiles del área requerente, así como también desde compras, calidad, seguridad, medioambiente y energía. Algunos de los atributos evaluados, según el nivel de criticidad, son los siguientes:

- Posibles riesgos para la salud y la seguridad, derivados del tipo de insumo o servicio por adquirir, como manipuleo, almacenamiento y uso.
- Infraestructura e instalaciones.
- Documentación, capacitación y adhesión a las normas internacionales de certificación.

	2023	2022	2021
Proveedores críticos evaluados*	40	84	27
Proveedores críticos pendientes de evaluación	28	13	21
Proveedores críticos a los que no aplica la evaluación**	26	19	25
Solicitudes de evaluación enviadas a usuarios/as esperando respuesta	51	-	-
Total de proveedores críticos	145	116	73

Las evaluaciones de desempeño de proveedores críticos comienzan en febrero y concluyen a fines de mayo. El periodo de evaluación corresponde al servicio o material año "vencido".

\*La evaluación identifica 3 ítems de importancia significativa: Cumplimiento de la norma; Impacto al sitio, instalación o imagen de la empresa y Cumplimiento de las MSDS (ficha de datos de seguridad).

\*\*Causas en las que no aplica la evaluación de desempeño: por proveedor crítico condición bianual, por decisión del usuario/a, por falta de servicio en el periodo y por evaluación de proveedor de material (no contempla ambiente).



## 4.3 NUESTRA COMUNIDAD

**Temas materiales** Relación con la comunidad e inversión social, Impactos económicos indirectos

**Contenidos GRI** 3-3, 203-1, 413-1

**Contenidos SASB** RT-CH-210a.1.

### PROFERTIL Y VOS

**TRABAJAMOS CON INSTITUCIONES DE LAS COMUNIDADES VECINAS, PORQUE ENTENDEMOS QUE ESOS LAZOS SON FUNDAMENTALES PARA EL DESARROLLO DE UN VÍNCULO DE CONFIANZA Y CRECIMIENTO**

Desarrollamos programas que permiten acercarnos a nuestra comunidad vecina y trabajar, en forma conjunta, en acciones sostenibles, que dejen capacidad instalada y que generen lazos significativos entre Profertil, los vecinos y las vecinas, y todos los actores relevantes de la comunidad.

Nuestro modelo de gestión está orientado a estimular la relación entre la compañía y los distintos grupos de interés (colaboradores, clientes, proveedores, vecinos de la comunidad, sector agropecuario, ONG, entre otros). Para acompañar esta gestión, mantenemos encuentros y diálogos por diferentes canales, con el objetivo de conocer cuáles son sus necesidades y las iniciativas que impulsan, para trabajar juntos en la construcción de un mejor lugar para todas las personas.

#### PILARES DE NUESTRA GESTIÓN CON LA COMUNIDAD



**Educación y cultura**



**Deportes**



**Salud**



**Calidad de vida**



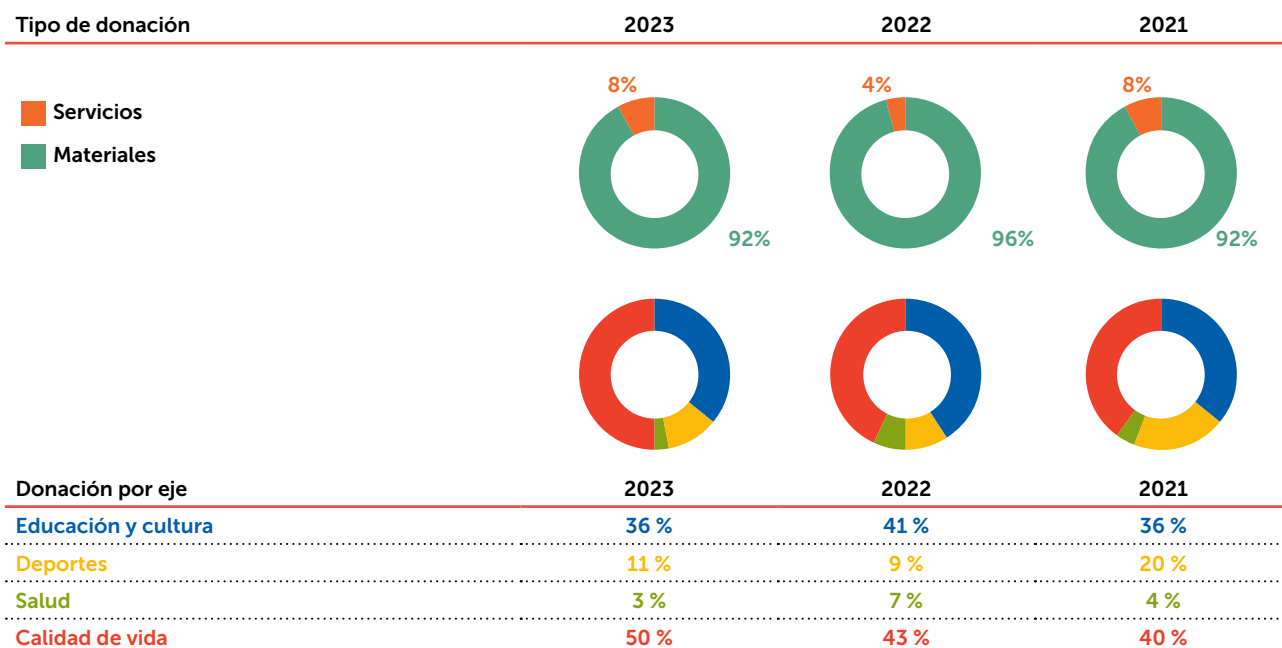
A través de distintos canales de comunicación, buscamos mejorar el conocimiento mutuo, para lograr, así, el desarrollo de relaciones basadas en la confianza y en el respeto.

Realizamos diagnósticos y análisis de las necesidades e inquietudes de la comunidad. En función de estos datos, desarrollamos acciones de mejora continua en nuestros procesos productivos, e implementamos programas de capacitación y concientización en cuestiones ambientales, así como otros programas destinados a fortalecer los liderazgos comunitarios.

	2023	2022	2021
<b>Cantidad de donaciones*</b>	93	75	125
<b>Cantidad de instituciones beneficiarias</b>	60	50	60
<b>Total de inversión social**</b>	<b>325</b>	<b>83,4</b>	<b>32,3</b>

\*La baja en la cantidad de donaciones, con respecto a 2021, se debe, principalmente, a un cambio de estrategia, en la cual se hace más foco en los proyectos que las instituciones desarrollan y no tanto en donaciones puntuales. De igual forma, 2021 fue un año atípico, producto de las consecuencias provocadas por la pandemia, en el cual se han recibido más pedidos de donaciones que otros años.

\*\*Incluye inversión social en millones de pesos, donaciones, programas y acciones de sostenibilidad.



El mayor porcentaje de iniciativas, realizadas en 2023, estuvo destinado a la entrega de materiales para mejorar las condiciones de las ONG e instituciones de la localidad vecina a la Planta, con el foco puesto en la calidad de vida y en la educación.

## EDUCACIÓN Y CULTURA

Sabemos que la educación es un pilar clave para el desarrollo social. Por eso, llevamos adelante proyectos para potenciarla y ayudar a quienes estudian a conectar con el mundo laboral que los espera.

### EDUCAR PARA TRANSFORMAR

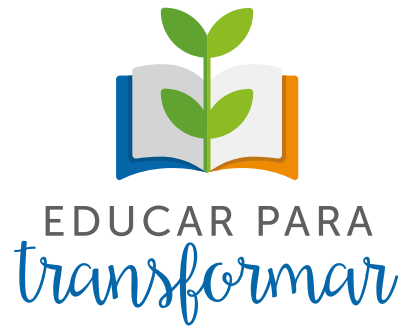
**EDUCAR PARA TRANSFORMAR TIENE, ENTRE SUS OBJETIVOS, ESTIMULAR LA EXCELENCIA ACADÉMICA Y FORTALECER LA TRANSICIÓN ENTRE LA ESCUELA SECUNDARIA Y LA CARRERA PROFESIONAL**

**INICIO:** 2020

**OBJETIVO:** Estimular la finalización de los estudios secundarios, la excelencia académica y el contacto de jóvenes con el mundo laboral. Las becas incluyen un proceso de acompañamiento por parte de profesionales de la empresa, y la posibilidad de participar en charlas sobre temas vinculados con el desarrollo personal y el mundo laboral.

**ODS ASOCIADOS:** 4, 5 y 17

**NOVEDADES 2023:** Durante la cuarta edición, se implementaron nuevos mecanismos para monitorear el progreso de los/as estudiantes y como medio de comunicación. En cuanto a los espacios de capacitación ofrecidos, colaboradores de Recursos Humanos y Relaciones Institucionales dictaron cuatro talleres a estudiantes de la Escuela de Educación Secundaria Técnica N.º 1 de Ing. White También, se realizó una reunión inicial con sus familias y, como cierre, un espacio de encuentro con colaboradores de Profertil de distintas áreas, que compartieron sus experiencias en las prácticas de desarrollo profesional. En cuanto a estudiantes de la Tecnicatura Universitaria



de Operaciones Industriales, de la Universidad Nacional del Sur, se realizó un encuentro con colaboradores del área de Procesos de Operaciones Industriales, que compartieron sus primeros pasos en el desarrollo profesional. Además, participaron distintos colaboradores con diversas formaciones profesionales afines de la carrera, con quienes compartieron distintos desafíos profesionales.

	2023	2022	2021	2020
<b>Nuevos/as estudiantes becados/as - Escuela de Educación Secundaria Técnica N.º 1 de Ingeniero White</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>12</b>	<b>12</b>
Hombres	14	23	7	6
Mujeres	16	7	5	6
<b>Nuevos/as estudiantes becados/as - Tecnicatura Universitaria en Operaciones Industriales (TUOI) de la Universidad Nacional del Sur</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
Hombres	5	5	6	7
Mujeres	0	4	4	3
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>39</b>	<b>22</b>	<b>22</b>

**6 estudiantes becados/as por el Programa Educar para Transformar, en la carrera TUOI de la UNS (3 mujeres y 3 hombres), hoy se encuentran trabajando en Profertil.**



## CRECIENDO EN COMUNIDAD

### CRECIENDO EN COMUNIDAD TRABAJA POR LA FORMACIÓN DE LÍDERES SOCIALES DE INSTITUCIONES DE BAHÍA BLANCA E INGENIERO WHITE

**INICIO:** 2012

**OBJETIVO:** Fortalecer el trabajo de las organizaciones intermedias, a través de la capacitación de sus líderes comunitarios, para que puedan ser actores claves en el desarrollo de proyectos sociales.

Consiste en seminarios que proveen capacidades y saberes, tanto a las organizaciones sociales como a la compañía, generando una relación horizontal entre empresa y sociedad, destinada a superar el modelo de la filantropía. Los tres seminarios, que integran el plan de capacitación, son: Voluntariado y Proyecto Compartido, Plan de Acción Estratégico Anual y Planeamiento Financiero. Finalizada esta primera etapa, el programa sigue acompañando a las instituciones que participaron con encuentros de formación continua, enfocados en temas específicos, que resultan del interés de cada institución.

**ODS ASOCIADOS:** 4, 8 y 17

**NOVEDADES 2023:** El año 2023 marcó un hito en nuestro compromiso con el progreso comunitario, a través del programa Creciendo en Comunidad. Nos sumergimos en un proceso de reflexión y renovación, escuchando atentamente la voz de aquellos que son el corazón de este programa: las organizaciones locales. Armados con sus valiosas perspectivas, nos embarcamos en una transformación del programa, con un enfoque claro en la sostenibilidad. Introdujimos más espacios de acompañamiento a cada una de las organizaciones, manteniendo reuniones presenciales a lo largo del año con cada una de ellas.

# Creciendo en comunidad



Esta iniciativa no solo fortaleció nuestra conexión con las comunidades, sino que también inspiró un profundo análisis interno, iluminado por los conocimientos adquiridos en nuestras capacitaciones y encuentros. Nuestros encuentros generales, enriquecidos por este diálogo continuo, impulsaron espacios de aprendizaje personalizado.

Ofrecimos una variedad de talleres temáticos, adaptados a las necesidades específicas de cada grupo, permitiendo que todos se sumerjan en los temas que más les apasionan y necesitan. Nos aventuramos en el terreno de la cultura, formando el **Comité de Cultura**, donde 15 referentes (de diversas organizaciones) se unieron para reconocer y celebrar la identidad local. Juntos, organizamos una vibrante "barrileteada" abierta a toda la comunidad, que reunió a más de 60 familias en un espacio de creatividad y unión.



**32 ORGANIZACIONES BENEFICIADAS** **+200 PARTICIPANTES**

## 5 EJES DE ACCIÓN

### FORMACIÓN CONTINUA

**Inicio:** 2014

Una vez finalizada la instancia formativa, se sostiene un seguimiento de las acciones de todas las instituciones egresadas.

### MESA DE PROYECTOS

**Inicio:** 2015

Mesa de trabajo exclusiva para organizaciones de Ingeniero White que participaron del Seminario de Fortalecimiento.

### ESPACIO DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONES SOCIALES

**Inicio:** 2012

27 organizaciones ya concluyeron la etapa de capacitación.

### ATENEOS

**Inicio:** 2019

Estudio de casos que fomenta el intercambio entre las instituciones.

### NUEVOS/AS LÍDERES

**Inicio:** 2018

Espacio de formación para acompañar la renovación de líderes naturales en las organizaciones



## MESA DE PROYECTOS

LA MESA DE PROYECTOS REÚNE A INSTITUCIONES SOCIALES DE INGENIERO WHITE Y A PROFERTIL, PARA DISEÑAR INICIATIVAS EN POS DE TODA LA LOCALIDAD PORTUARIA

**INICIO:** 2015

**OBJETIVO:** Es parte del programa Creciendo en Comunidad. Al finalizar la etapa de capacitación básica, se invita a las instituciones de Ingeniero White a participar de la Mesa de Proyectos, para elaborar iniciativas de inversión social, que aporten a mejorar la calidad de vida de la comunidad y a embellecer la localidad. Es un espacio democrático y de diálogo, donde cada una de las 19 instituciones<sup>16</sup> que la conforman tiene derecho a un voto, al igual que Profertil. Esto brinda horizontalidad al proceso, empodera a las instituciones y acerca la compañía a la comunidad. En este proyecto, Profertil se incorpora como un actor más, en tanto que, anualmente, aporta parte de su presupuesto de sostenibilidad y deja la decisión de cómo gestionarlo a las propias instituciones sociales. Además, se realizan jornadas lúdico-formativas, en las que las organizaciones y la empresa trabajan los objetivos anuales, la razón de ser y las posibilidades y oportunidades de este espacio colaborativo.

**ODS ASOCIADOS:** 8 y 17

**NOVEDADES 2023:** Desde 2022, la Mesa de Proyectos viene trabajando en el proyecto Identidad de Ingeniero White. La última etapa de esta iniciativa consistió en un concurso universitario, para que estudiantes, de la Universidad Nacional del Sur y de la Universidad Tecnológica Nacional - Regional de Bahía Blanca, presentaran propuestas para construir una obra identitaria en el acceso a la localidad. Para ello, convocamos a estudiantes avanzados de arquitectura e ingeniería civil, quienes participaron en el concurso. Tras una evaluación rigurosa por parte de un jurado de docentes de ambas universidades y autoridades municipales, el proyecto ganador<sup>17</sup> será construido en la plaza Virgen de Luján, en el cruce de Dasso con la Ruta Nacional N.º 3. Esta obra busca capturar la esencia de Ingeniero White, representando su pasado, presente y futuro.

<sup>16</sup> En 2023, las instituciones que la integran son: Sociedad de Fomento de Boulevard Juan B. Justo, Asociación Cooperadora Escuela N.º 13, Asociación Cooperadora del Hospital Menor de Ingeniero White, Asociación Helénica, Asociación Amigos del Museo del Puerto de Ingeniero White, Centro de Jubilados de Ingeniero White, Asociación amigos del Castillo Ferro White, Asociación Cooperadora Escuela de Educación Secundaria Técnica N.º 1, Asociación Cooperadora Jardín N.º 905, Asociación Cooperadora de la ES N.º 1 Gral. Enrique Mosconi, Asociación Amigos de la Orquesta Escuela de Ingeniero White, Comisión de Madres del Grupo Scout "Don Ernesto Pilling", Asociación Whitense de Atletas, Club Whitense, Biblioteca Mariano Moreno, Sociedad de Fomento de Ingeniero White, Club Atlético Huracán, Club Defensores del Sur y Asociación Vecinal del barrio Saladero.

<sup>17</sup> Correspondiente a los/as estudiantes Ayrtón Gottfridt, Camila Iriarte, Alex Melideo, Ariel Scelsi Arce y Victoria Troya.

## MESA DE PROYECTOS

Creciendo en comunidad



## PROGRAMA DE VISITAS A PLANTA

VISITAS A PLANTA ES UN ESPACIO DE APERTURA, TRANSPARENCIA Y DIÁLOGO, QUE ACERCA LA EMPRESA Y FORTALECE LAZOS CON LA COMUNIDAD VECINA. ALCANZAMOS A MÁS DE 53.600 VISITANTES, DANDO CUENTA, UNA VEZ MÁS, DE LA POLÍTICA DE PUERTAS ABIERTAS QUE NOS CARACTERIZA DESDE NUESTROS INICIOS

**INICIO:** 2001

**OBJETIVO:** Recibir a la comunidad para brindar acceso al conocimiento de nuestras instalaciones, procesos y actividades, en línea con nuestra política de cercanía y puertas abiertas a la comunidad. Además, nos permite contar qué hacemos y cómo lo hacemos, escuchar las inquietudes de quienes nos visitan y responder a las preguntas que surgen habitualmente.

**ODS ASOCIADOS:** 12 y 17

**NOVEDADES 2023:** Alcanzamos un hito histórico en nuestro trabajo de vinculación con la comunidad: recibimos al visitante número 50.000, consolidando la importancia de esta iniciativa, que busca generar lazos cercanos y transparentes con la comunidad vecina. Durante el año, se realizaron 169 visitas y superamos los 4.100 visitantes, con 3.444 visitantes presenciales y 662 visitantes virtuales. Además, continuamos llevando el Programa de Visitas a las comunidades de Terminales Norte, para incrementar nuestro alcance a nivel nacional.



	2023	2022	2021
Cantidad total de visitantes	4.106	3.223	1.862
Acumulado desde 2001	53.614	49.637	46.414



*"Nuestra intención es brindar información de primera mano a los y las visitantes, y generar una experiencia en donde primen el diálogo y la confianza".*

Viviana Ruiz, Responsable del Programa

**23** AÑOS DE PUERTAS ABIERTAS A LA COMUNIDAD

RECORRIDOS PRESENCIALES Y VIRTUALES

**+53.000** VISITANTES TOTALES

**+4.000** PERSONAS POR AÑO



### VISITAS QUE SIEMBRAN

El propósito fundamental de esta iniciativa es introducir a los/as estudiantes en el conocimiento de Profertil, sus productos y su aplicación, destacando la importancia del fertilizante en la producción de alimentos. Se busca fomentar la idea de que cada individuo puede ser generador de sus propios alimentos. Durante 2023, iniciamos su implementación en la Escuela Primaria N.º 40 del barrio Saladero de Ingeniero White, en la que participaron 20 personas.



**CALIDAD DE VIDA**

**PROGRAMA DE HUERTAS**

**DESDE SUS INICIOS, SE FORMARON MÁS DE 400 DOCENTES Y 13.900 ALUMNOS Y ALUMNAS DE MÁS DE 270 ESCUELAS**

**INICIO:** 2012

**OBJETIVO:** Transmitir y dejar capacidad instalada en nuestras comunidades de influencia. Las buenas prácticas, asociadas a la agricultura sostenible, pueden ser impulsoras de cambios y aprendizajes colectivos, que permitirán, a las comunidades educativas y a las nuevas generaciones, ser más conscientes de la necesidad del cuidado de nuestro ambiente y del acceso a una buena nutrición.

**ODS ASOCIADOS:** 2, 4, 13 y 17

**NOVEDADES 2023:** Se trabajó en un nuevo diseño del Programa de Huertas, que contempla los distintos públicos de interés de la empresa, con el objetivo de brindar acompañamiento a todas las personas que participan en materia de huertas. En este sentido, se llevaron a cabo las distintas propuestas.

	2023	2022	2021
<b>Índice de satisfacción docente</b>	9,70	9,75	9,74
<b>Docentes capacitados</b>	93	24	77
<b>Estudiantes sobre los que impacta el programa</b>	4.185	722	3.262
<b>Escuelas sobre las que impacta el programa</b>	47	21	66



## HUERTA EN TU PATIO

**HUERTA EN TU PATIO BUSCA QUE LOS HOGARES DE INGENIERO WHITE TENGAN SU PROPIO ESPACIO PARA PRODUCIR ALIMENTOS**

Consiste en un programa integral, que brinda capacitaciones, materiales y asesoramiento personalizado para crear huertas hogareñas. Durante el programa, se ven temas como el cuidado del suelo, el compostaje, la generación de almácigos, y las asociaciones y rotaciones de cultivos en la huerta.

Basándonos en los resultados de las encuestas realizadas a fines de 2022, con el objetivo de conectar con los vecinos y vecinas que no están involucrados en las organizaciones locales, se ideó un programa de formación. Este consistió en cuatro sesiones a lo largo de tres meses, diseñadas para proporcionar herramientas de conocimiento y materiales necesarios para establecer huertas en los hogares.

La iniciativa contó con la participación de 67 personas de la localidad Whitense, y con el respaldo de ingenieros agrónomos, quienes brindaron asesoramiento personalizado para que cada vecino y vecina pudiera establecer su huerta de acuerdo con las condiciones de espacio en su vivienda.



## CLUB DE HUERTAS

Con el objetivo y compromiso de promover la educación continua, inauguramos un espacio de capacitación permanente dirigido a docentes.

Durante el transcurso del año, iniciamos este espacio de formación y colaboración con docentes de diversos niveles educativos. El programa comenzó con una masterclass sobre compostaje, y tuvimos el privilegio de contar con la participación de 66 docentes de niveles inicial, primario, secundario y educación especial, provenientes tanto de la ciudad como de la zona circundante. Además, establecimos un canal de comunicación a través de WhatsApp, para mantener un contacto regular con el público y enviar propuestas de manera periódica.

El propósito fundamental es brindar un acompañamiento continuo a lo largo del año, permitiendo que la implementación de huertas en los entornos escolares sea una realidad. Confiamos plenamente en el poder transformador de la educación y en el compromiso multiplicador de cada docente involucrado.



## HUERTA EN TU COMUNIDAD

Con el objetivo de profundizar nuestro compromiso con las organizaciones sociales que forman parte de las comunidades de Terminales Norte, iniciamos un mapeo institucional en las localidades de San Nicolás y Puerto General San Martín, y comenzamos un proceso de relacionamiento y difusión de los programas dirigidos a la comunidad.

Durante 2022, realizamos encuentros en ambas localidades y, luego de diagnosticar temáticas de interés, se trabajó en una versión del Programa de Huertas adaptada a las características de la población destinataria. En este sentido, la propuesta fue realizar dos jornadas de capacitación virtual y una de manera presencial, en la que, como práctica de la actividad, se dejó instalada una huerta en dos organizaciones de cada localidad. Participaron 35 representantes de 27 instituciones de San Nicolás y de Puerto General San Martín.





En 2023, se llevó a cabo la segunda edición del programa, con el objetivo de promover la instalación de huertas dentro de las organizaciones, fomentando la colaboración entre quienes participaron. Los espacios de capacitación se realizaron mediante una modalidad de trabajo híbrida, que incluyó dos encuentros virtuales y uno presencial. Como resultado, se logró establecer una huerta, tanto en Puerto General San Martín como en San Nicolás.

En la localidad de San Nicolás, participamos en un evento organizado por el Hospital San Felipe, denominado Proyecto: Alimentá tu mundo, en el que también estuvieron presentes escuelas locales. Como auspiciadores del programa, difundimos la iniciativa Huerta en tu comunidad, que nos permitió atraer el interés de nuevas organizaciones interesadas en formar parte del programa.



## PROGRAMA ASÍ SON LOS SUELOS DE MI PAÍS

Continuamos acompañando el desarrollo del programa Así son los suelos de mi país, una iniciativa de CREA. Este promueve la concientización sobre la sostenibilidad y el cuidado del suelo como recurso natural crítico para la humanidad, desde el ámbito educativo. Involucra a escuelas de distintas comunidades, entre ellas, las de Puerto General San Martín y San Nicolás, donde tenemos terminales logísticas. Participamos en instancias de difusión, valoración y evaluación de los proyectos, desarrollados por más de 2.400 estudiantes de nivel inicial, primario y secundario, de 111 escuelas de diferentes provincias.

# ASÍ SON LOS SUELOS DE MI PAÍS

## MÁS SEMILLAS PARA LA EDUCACIÓN

**ODS ASOCIADOS:** 4 y 17

**NOVEDADES 2022:** Continuamos con nuestro compromiso asumido en 2001 mediante el Padrinazgo de la Escuela Primaria N.º 13 de Ingeniero White. Además, colaboramos con 16 establecimientos educativos de gestión pública y privada, de nivel inicial, primario, secundario y universitario, a los cuales les donamos:

- **UNS / CERZOS y CONICET:** materiales, insumos y equipos en desuso para laboratorios de química.
- **UTN:** material eléctrico para utilización en talleres.
- **Escuelas de educación técnicas secundarias N°1, 2, 3 y 4;** herramientas, torno y motores en desuso.
- **Jardines de infantes N° 905, 940 y ESCUELAS PRIMARIAS 13 Y 15:** donación de bicicletas, juegos didácticos y útiles escolares para la celebración del día de las infancias.
- **Centro Luis Braille:** donación de papel y cartón.

## DEPORTES

### SEMILLAS PARA EL DEPORTE

**OBJETIVO:** Anualmente, apoyamos a clubes e instituciones que fomentan el deporte, a través de diferentes acciones con niños, niñas y jóvenes de nuestra ciudad. Donamos urea para el mantenimiento de las canchas a clubes, reconocidos a nivel local y regional: Club Libertad, Club Villa Mitre, El Nacional y Club Sociedad Sportiva.

**ODS ASOCIADOS:** 17

**NOVEDADES 2023:** Se donaron 8.950 kilos de urea granulada para fertilizar las canchas de los clubes deportivos.

### 66ª EDICIÓN DEL CIRCUITO DE REYES 2023

La carrera más importante de Bahía Blanca y la región cumplió 66 años. El 5 de enero, el Circuito de Reyes celebró una nueva edición de la tradicional competencia, en la cual resalta el compromiso por promover y estimular la práctica deportiva en niños, niñas y personas adultas.

Esta edición reunió a vecinas y vecinos, quienes asistieron para apoyar a corredores que, en la prueba principal, hicieron un recorrido de 8,5 kilómetros por las calles de Bahía Blanca, pasando por emblemáticos puntos de la ciudad. Además de la carrera, se realizaron pruebas deportivas para todas las edades.



## SALUD

### SEMILLAS PARA LA SALUD

**OBJETIVOS:** Colaborar con diferentes instituciones locales en materia de salud y calidad de vida.

**ODS ASOCIADOS:** 17

**NOVEDADES 2023:** Continuamos nuestro apoyo a instituciones que impulsan el cuidado de la salud:

- Colaboramos con el Hospital Menor de Ingeniero White, con la donación de electrodomésticos para el desarrollo de una actividad interna.
- En el marco de la campaña de donación de sangre del Hospital Municipal Leónidas Lucero, colaboramos con la donación de *banners* y folletería para su difusión y comunicación.
- Donamos un sillón para extracción de sangre al Hospital San Felipe, de la localidad de San Nicolás de los Arroyos.

### RESPUESTA AL TEMPORAL EN LAS CIUDADES DE BAHÍA BLANCA E INGENIERO WHITE

El 16 de diciembre de 2023, nos enfrentamos a un temporal sin precedentes en la ciudad de Bahía Blanca. En 45 minutos llovieron más de 109 mm y los vientos superaron los 140 km/h, velocidad comparable con la de un huracán categoría 2.

Esto produjo grandes consecuencias para todos los habitantes de la ciudad (desde voladura de techos, caída de árboles y postes hasta la interrupción del suministro eléctrico en toda la ciudad). Algunos barrios tardaron un mes en recuperar el servicio habitual. Además de cientos de personas heridas y gran cantidad de familias evacuadas, la tormenta dejó un saldo de 13 víctimas fatales.

Luego del temporal, la fuerza de la ciudad resurgió en el espíritu solidario y resiliente de cada vecino y vecina, bajo una premisa clara: la importancia de trabajar en equipo. Por eso, desde Profertil, asumimos un compromiso inmediato con la asistencia y puesta a disposición de recursos para reconstruir lo que la tormenta afectó.



- A través de las tres sociedades de fomento de Ingeniero White, donamos bolsones de alimentos, elementos de higiene personal y de limpieza, destinados a aquellas familias que perdieron todo durante la tormenta.
- Junto a otras empresas del polo productivo local, donamos 320 toneladas de chapa para reparar techos y viviendas.
- Nos sumamos al **Programa Municipal Clubes de Pie**, para colaborar con la reparación de cuatro instituciones deportivas: Club Pacífico, Club Bella Vista, Club Defensores del Sur y Club Huracán.
- En el marco del **Programa Orgullo Escolar**, llevamos adelante obras de reparación en cinco instituciones educativas de Ingeniero White: los Jardines de Infantes N.º 905, 932 y 953, y en las Escuelas de Educación Primaria N.º 13 y N.º 15. A principios de 2024, luego de un mes y medio de arduo trabajo, dimos por finalizadas

las obras. Las tareas realizadas incluyeron: reparación de techos y aberturas, pintura, acondicionamiento de juegos infantiles, y remoción de árboles caídos y escombros, entre otras.

- El próximo paso será participar del programa **Reverdecer Bahía**, un plan de reconstrucción forestal del Municipio de Bahía Blanca, que busca plantar veintiocho mil árboles en un plazo de dos años y doscientos mil en veinte años.

Todo esto fue posible gracias a la colaboración y el compromiso de la comunidad vecina de Ingeniero White, instituciones educativas, Municipio de Bahía Blanca, proveedores y el equipo de Profertil, especialmente conformado para liderar y coordinar cada paso de este proyecto, que tiene como norte volver a poner a la ciudad de pie.

Más información en [este link](#).

