



Reporte de Sostenibilidad 2022

Prolan S.A.C.



LA CALERA
Agrícola

Índice

1.	Mensaje del GG	03
2.	Sobre nosotros	04
1.	Organigrama	06
2.	Propuesta de valor	07
3.	Valores	08
4.	Principales Hitos	09
5.	Nuestros productos y mercados	10
6.	Proveedores y plantas procesadoras	11
7.	Alianzas y membresías	12
8.	Certificaciones y reconocimientos	13
3.	Enfoque de Sostenibilidad	14
1.	Comité de Sostenibilidad	16
2.	Equipo Técnico	17
3.	Stakeholders	18
4.	Matriz de Riesgos Identificados	19
4.	Prácticas laborales	20
1.	Enfoque en los trabajadores	21
2.	Formación y comunicación interna	22
3.	Programa de acompañamiento psicológico	23
4.	Embajadores Calera	24
5.	Seguridad y Salud en el Trabajo	25
1.	Gestión de riesgos ocupacionales	26
2.	Vigilancia médica ocupacional	27
3.	Lesiones durante el trabajo	29
4.	Manejo seguro de químicos	30
6.	Comunidades locales	31
1.	Modelo de gestión social	32
2.	Proyectos 2022	33
7.	Procesos de reporte y Gobernanza	34
1.	Comité de Sostenibilidad	35
2.	Comité Laboral	36
3.	Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	37
4.	Colectivo Visión	38
8.	Conclusiones	39



Carta del Gerente General

Bienvenidos a nuestro reporte de sostenibilidad 2022. Este año ha traído muchos retos y obstáculos a nuestra empresa y a la industria en general. Aumento de costos de fertilizantes e insumos, reducción de oferta de servicios marítimos, incrementos sin precedentes en fletes, disrupción de operaciones logísticas y mercados a nivel mundial, inestabilidad política, entre otras variables, significaron que haya sido unos de los años más duros desde que comenzó la industria de Agroexportación en el Perú. Nuestras empresas, gracias al enfoque estratégico a largo plazo, el planeamiento de cambio varietal en diferentes productos y la adopción de tecnología, pudieron lograr récord de exportación con más de 4,000 contenedores con productos de 10 valles a más de 30 países en el mundo, siendo una de las primeras agroexportadoras del Perú.

Si bien hemos tenido épocas bastante turbulentas, no hemos distraído nuestro enfoque en ser una corporación que respeta a su entorno y quiere verlo crecer en el tiempo en conjunto, somos agradecidos con su esfuerzo, con sus condiciones y siempre hemos buscado cuidarlo. La sostenibilidad siempre ha estado en el centro de nuestra estrategia general, siendo conscientes del impacto a corto y largo plazo que tienen las disrupciones en capital ambiental, humano y social en nuestras empresas y aprendiendo a ver, en cada conflicto, una oportunidad para conocernos mejor y seguir creciendo juntos.

La sostenibilidad ya no puede ser entendida como algo que se delega a una entidad, mucho menos al estado. Mantenernos vivos es una tarea de todos, de nuestra capacidad de articular esfuerzos y visiones de corto y largo plazo con cada involucrado, que nos permitan poner, cada uno, la pieza correspondiente de un ecosistema sano, armonioso y, sobre todo, responsable.

**SOMOS UNA
CORPORACIÓN QUE
RESPETA SU ENTORNO Y
QUIERE VERLO CRECER
EN EL TIEMPO.**

Las consecuencias de no enfocar estratégicamente nuestras acciones con un enfoque sostenible, son críticas, no solo a largo plazo; sino al cortísimo plazo, en el caso de la industria agrícola. Por ejemplo, en temas ambientales, anomalías climáticas como sequías, cambios bruscos en temperatura o lluvias extremas pueden definir campañas anuales. De igual forma, el negocio agrícola está íntimamente ligado a las personas de las poblaciones aledañas y el retener, capacitar y mejorar la calidad de vida no solo de nuestros trabajadores sino de las comunidades en la zona de influencia de nuestras empresas, es clave para seguir existiendo.

Teniendo conciencia del valioso proceso en el que nos encontramos, para hacer frente a los retos en sostenibilidad, hemos tomado como referencia los principios del Global Reporting Initiative y enfocándonos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, cuidando ser precisos en la información que ofrecemos, con una mirada equilibrada entre el valor que otorgamos a nuestras buenas prácticas y a los espacios para observar y abordar oportunidades de mejora, comparando y compartiendo nuestras acciones con nuestros colegas y vecinos, construyendo relaciones de confianza a largo plazo que validen la información que compartimos, desde este año, en este espacio, para desarrollar estrategias de sostenibilidad que impacten a todos nuestros Stakeholders y en términos globales, nos lleven progresivamente a ser una empresa sostenible y circular.



Alex Gallagher - Gerente General



1. Sobre nosotros

Sobre Procesadora Larán S.A.C.

Desde 1995, Procesadora Larán empaca y exporta fruta peruana de la mejor calidad al mercado global, creciendo responsablemente año tras año, convirtiéndonos en la agro exportadora más grande del Perú en el 2022, con un reconocimiento especial de AGAP por nuestra estrategia de inclusión social.

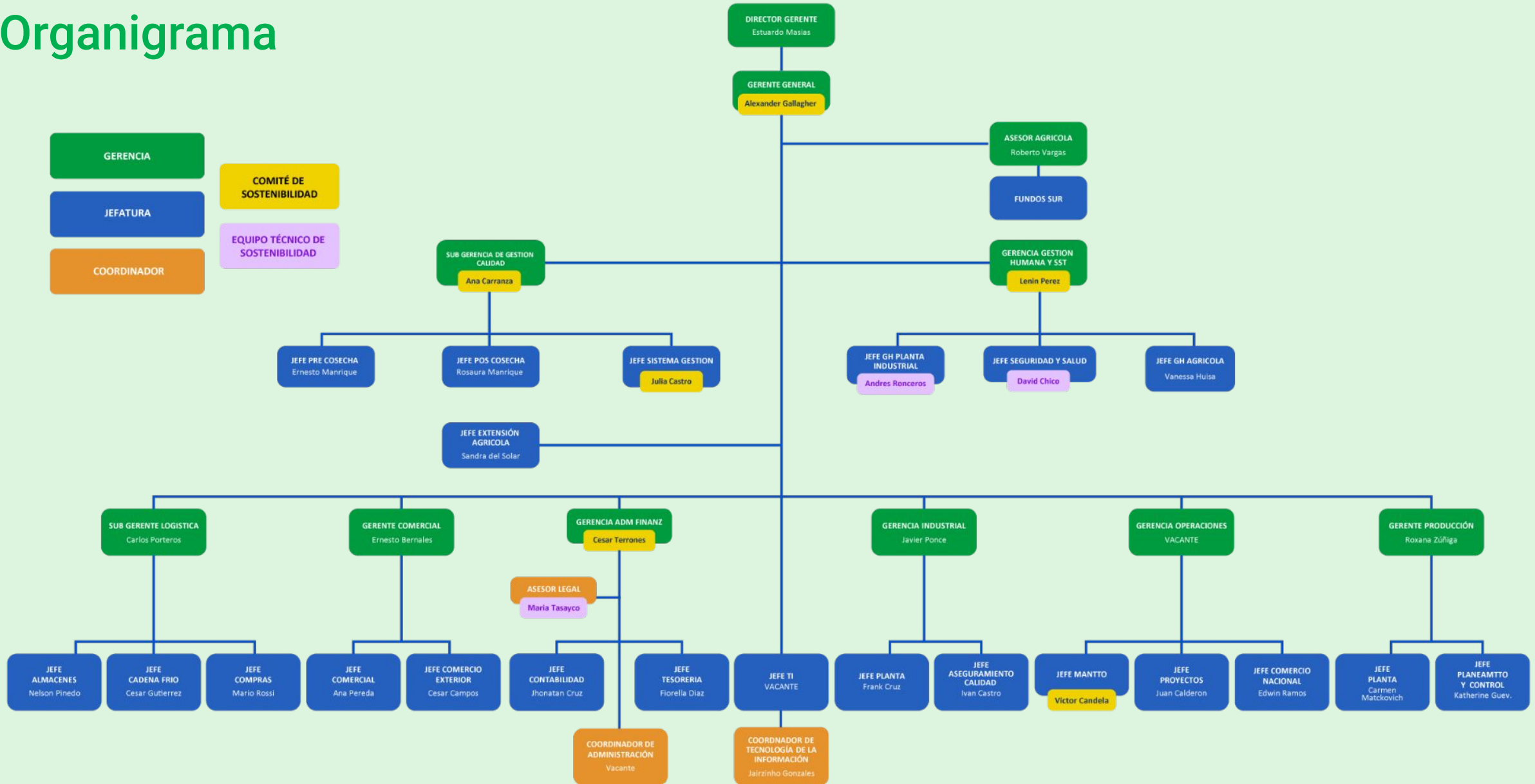
Somos parte de un grupo empresarial con más de 50 años de experiencia, líder en el sector agroindustrial, cuyo principal objetivo ha sido siempre el desarrollo sostenible del Perú.

Creemos en el esfuerzo colectivo, en las acciones oportunas, en las soluciones prácticas e inteligentes. Nos apasiona ser eficientes, recogiendo ideas globales para aplicarlas en nuestro contexto, creciendo siempre con la gente, construyendo una visión colectiva de largo plazo.

CON UN LIDERAZGO MODERNO Y SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN, APOSTAMOS POR EL DESARROLLO DE NUESTRA GENTE, CON BUEN GOBIERNO CORPORATIVO Y FAMILIAR.



Organigrama



Propuesta de valor

Calera Agrícola es un puente de innovación en la agroindustria peruana, que atrae progreso a la comunidad, con excelencia y respeto, generando más trabajo digno, abriendo mercado global para productores locales, fortaleciendo la competitividad nacional y minimizando nuestro impacto ambiental.



MISIÓN

Ofrecemos al mundo frutos de calidad, operando con excelencia e integración vertical, fortaleciendo el crecimiento de nuestra comunidad.



VISIÓN

Ser referentes de sostenibilidad en el sector agroindustrial, innovando para crecer con equidad social y conciencia ambiental



Valores

Establecimos cuatro valores que impulsan nuestras labores del día a día y reflejan quiénes somos y orientan nuestra relación con los grupos de interés



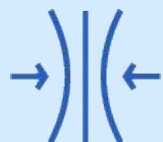
HONESTIDAD

Es comportarse y expresarse con coherencia y sinceridad. Es el respeto a la verdad y la justicia, en relación con el entorno, los hechos y las personas. Implica vivir de acuerdo a como se piensa y se siente.



RESPECTO

Se origina en la propia autoestima y el reconocimiento del valor del otro. Implica actuar con consideración, comprensión, asertividad y paciencia hacia las personas con las que tengamos relación en el desempeño de nuestras funciones.



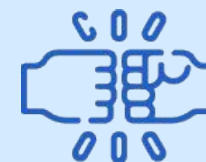
RESPONSABILIDAD

Es la obligación moral que consiste en hacer el máximo esfuerzo para conseguir objetivos personales y laborales; en ella predomina el bien común sobre el interés particular. Supone cumplir con nuestros deberes, y reconocer y asumir las consecuencias de nuestras acciones de nuestras funciones.



RESILIENCIA

Es la Capacidad de ser creativos y adaptarnos proactivamente a las circunstancias para avanzar con iniciativa, esforzándonos en equipo para resolver, aprender y crecer en el tiempo.



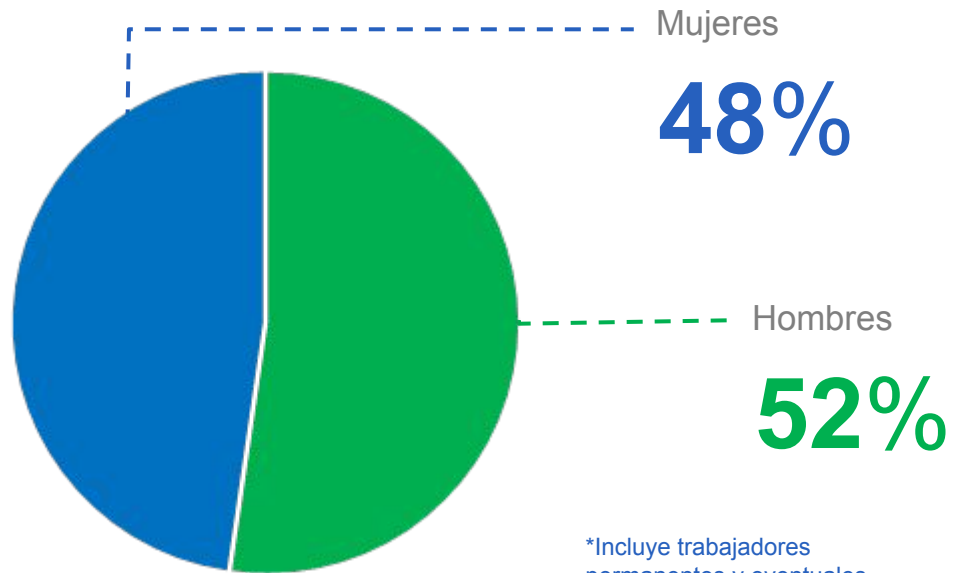
Principales Hitos

Total de contrataciones 2022*:

1,652



Entre 788 mujeres y 864 hombres



*Incluye trabajadores permanentes y eventuales



Total de contenedores exportados:

3022

Países alcanzados:

+30

Clientes atendidos:

+130

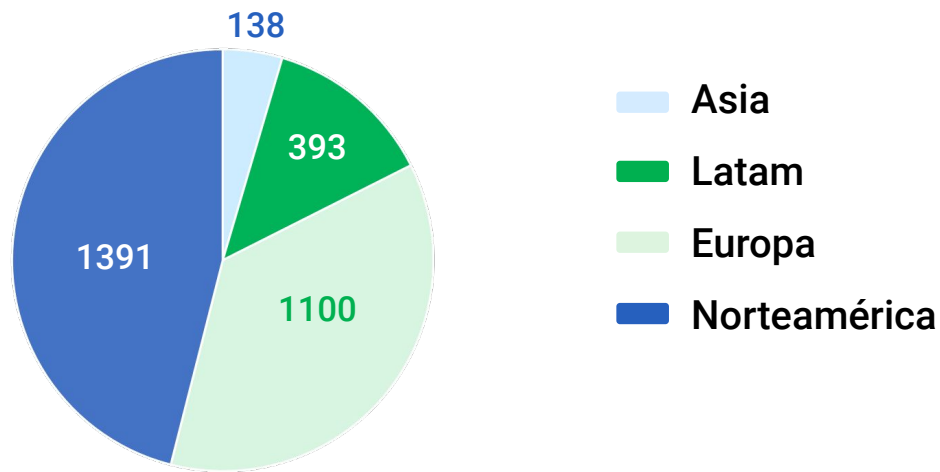
Seguridad y Salud en el Trabajo:

0 fatalidades

Nuestros productos y mercados

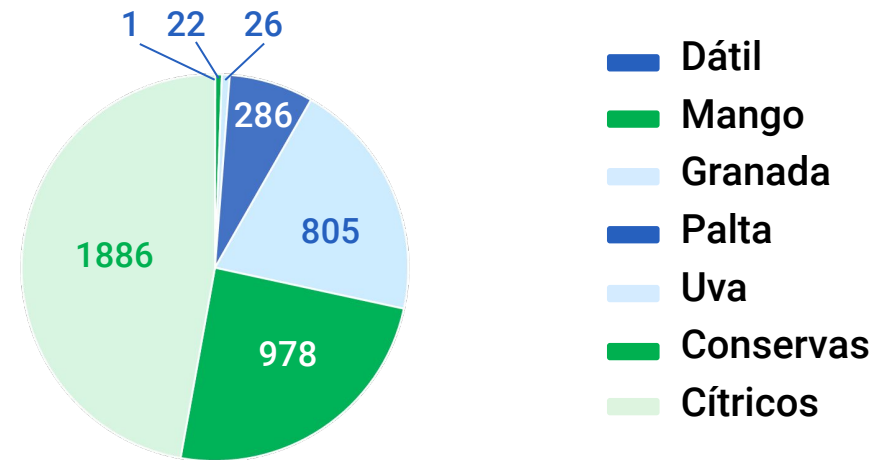


Contenedores por destino



3022
Contenedores exportados

Productos



4000
Productos exportados

Proveedores y plantas procesadoras

Prolán exporta fruta, principalmente, de los fundos que forman parte del grupo La Calera; sin embargo también trabaja con otros fundos grandes de la zona a quienes se les exige, como mínimo, que cuenten con la certificación Global Gap para poder recibir su fruta. A partir del 2021, trabajamos también con un grupo de pequeños productores de palta hass, quienes están fortaleciendo su competitividad para alcanzar los estándares mínimos para llegar a cualquier mercado, junto con nosotros.

4500

Hectáreas de cultivo

130

Clientes en el mundo

30

Variedades de fruta

6

Plantas procesadoras

Packing
Empafrut
Uvas, mango y
limas
Piura

Packing Huapala
Banana orgánica
Piura

Packing Chincha
Cítricos, paltas,
granadas, arándanos y
dátiles
Alto Larán.

Planta de envasados
Alto Larán

Planta de Congelados
Alto Larán

Packing Portada
Uvas
Ica

Alianzas y Membresías



ProCitrus
Asociación de Productores de Cítricos del Perú

Pro Hass
LAS PALTAS DEL PERÚ

Provid
Asociación de Productores de Uva de mesa del Perú

agap
Asociación de Cremlis Productores Agrarios del Perú

XynergICA

LA CALERA
Fundación

CAMARA CHINCHANA DE COMERCIO

Certificaciones y reconocimientos

BASC

Smeta (campo y planta)

Rain forest (campo)

Global Gap (campo)

BRC

Clients regulations

Leaf

Spring

Premio de sostenibilidad AGAP





2. Enfoque de Sostenibilidad

Nuestro enfoque

El respeto a las personas y al entorno que nos contiene, ha sido siempre parte de nuestra visión de futuro y filosofía de trabajo. Creemos en el socio constructivismo como dinámica constante de diálogo e interaprendizaje ilimitado, entre los actores que formamos parte de una misma comunidad. Desde sus conocimientos, entendemos sus necesidades y preocupaciones; desde nuestro aporte, fortalecemos los procesos de planificación estratégica comunitaria y nos alineamos a los objetivos de desarrollo sostenible, al pacto por los derechos humanos y al global reporting initiative como estrategia de abordaje de la problemática social, ambiental y de buena gobernanza.



En ese sentido, priorizamos en nuestra estrategia los ODS:



Comité de Sostenibilidad

Es el órgano de gobernanza encargado de definir, promover y supervisar la política y estrategia de sostenibilidad de Prolán, liderado por el gerente general.



Alex Gallagher
Gerente General



Anita Carranza
Gerente de Calidad



Lenin Perez
Gerente de Gestión
Humana & SST



Cesar Terrones
Gerente de
Administración y
Finanzas



Victor Candela
Jefatura de
Mantenimiento



Julia Castro
Jefatura SIG

Equipo Técnico

Es un equipo conformado por especialistas de diferentes áreas que facilitan la definición de la estrategia, facilitando la toma de decisiones del comité y asegurando su cumplimiento y medición en la organización y el entorno.



Julia Castro
Jefe SIG
**Coordinadora del
Equipo Técnico**



Magda Rubio
**Asistente SIG - Medio
Ambiente**



David Chico
**Jefe de Seguridad y
Salud en el Trabajo**



María Tasayco
Legal



Andrés Ronceros
**Jefe de Gestión
Humana**

Stakeholders

En el año 2022, se ha identificado a los siguientes grupos de interés, con los cuales se mantienen los espacios de diálogo necesario

Grupo de interés	Frecuencia de interacción
Accionistas	Diariamente, mailings, sesiones de directorio, página web, reporte de resultados.
Colaboradores	Diariamente, círculos de confianza anuales, mailings, programación de TV, periodico mural, página web, redes sociales
Estado	Según requerimiento. Página web, mailing, reporte de resultados.
Gremios	Continua, a través de comités, reuniones periódicas, mesas de trabajo
Comunidad	Diariamente a través de Fundación La Calera y Xynergica, mediante mesas de trabajo, talleres, programas físicos y virtuales
Proveedores	Diariamente, mediante los programas de desarrollo y planes de campaña
Clientes	Continua, relación permanente, ferias, reuniones, reportes.



Matriz de riesgos identificados

La matriz de riesgos materiales se ha desarrollado por el equipo técnico, basándose en los principios del GRI, a través de un proceso participativo, considerando a principales proveedores, comunidad, accionistas y colaboradores como parte de los grupos de consulta y análisis. En una primera etapa, se han priorizado los topics que mayor incidencia tienen con los derechos humanos, recogiendo, sistematizando y analizando impactos, acciones, buenas prácticas y expectativas de las distintas partes involucradas en el proceso.

Se han priorizado 13 temas materiales, de los cuales se han identificado y evaluado 52 riesgos, en función de la probabilidad y la gravedad del mismo. La probabilidad tiene mucho que ver con las acciones que ya se vienen ejecutando las empresas; pero también con el contexto. La gravedad se relaciona con las consecuencias proyectadas en caso el riesgo identificado ocurra.

Temas materiales priorizados:

Topic 13.6 Uso de pesticidas

Topic 13.7 Agua y efluentes

Topic 13.8 Desperdicios

Topic 13.10 Seguridad alimentaria

Topic 13.12 Comunidades locales

Topic 13.15 No discriminación e igualdad de oportunidades

Topic 13.16 Trabajo forzado u obligatorio

Topic 13.17 Trabajo infantil

Topic 13.18 Libertad para asociarse y organizarse

Topic 13.19 Seguridad y salud ocupacional

Topic 13.20 Prácticas laborales

Topic 13.21 Ingreso y salario digno

Topic 13.22 Inclusión económica





3. Prácticas laborales

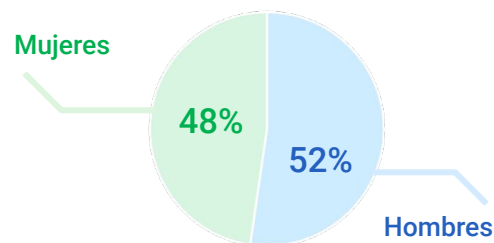
Enfoque en los trabajadores

Prolán tiene un enfoque centrado en las personas, por lo que siempre hemos tenido un equipo dedicado a su atención; pero en el 2016, se creó formalmente el área de gestión humana, que viene desarrollando una estrategia integral para que los trabajadores se sientan parte de una organización que los valora y los respeta; pero que además los fortalece, los acompaña y los considera en su plan de futuro.

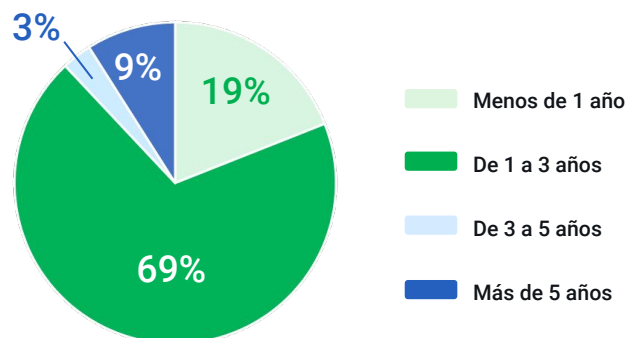
El equipo de gestión humana asegura a través del comité laboral y del comité de seguridad y salud en el trabajo, principalmente, nuestro compromiso como empresa para asegurar el cumplimiento y respeto del pacto mundial por los derechos humanos, eliminando el riesgo de trabajo infantil, de acoso sexual o maltrato laboral, asegurando libertad para asociarse y organizarse, asegurando la equidad, la igualdad y un salario digno, sin discriminación alguna.



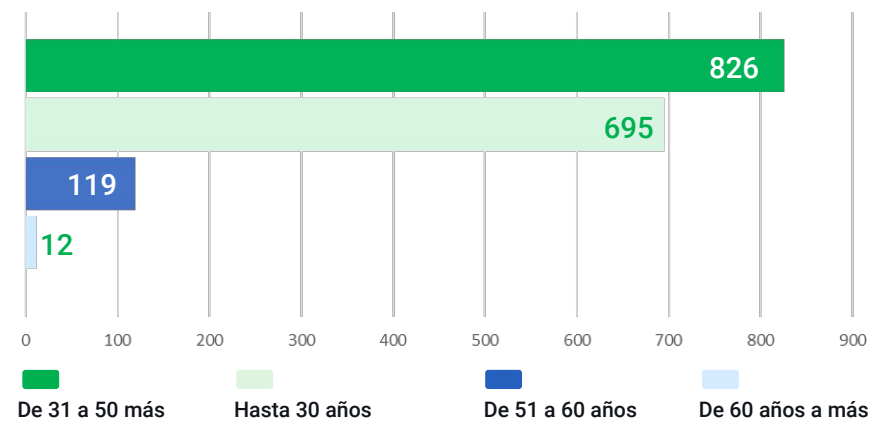
DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO



RANGO DE EDADES



TIEMPO DE PERMANENCIA



Formación continua y comunicación interna

“Tú eres parte importante de la empresa, confiamos en ti”.

A través de este mensaje, Prolán diseña una experiencia completa para el colaborador, desde el momento de entrar a trabajar hasta su desvinculación con la empresa.



Indicadores:

2 círculos de confianza para

27

colaboradores

7 de talleres de liderazgo e innovación para

79

supervisores

Círculos de confianza

Espacios confidenciales con grupos de trabajadores, para hablar sobre sus expectativas y problemáticas en torno a clima organizacional, para luego usarlo de insumo en los talleres de innovación con los supervisores.



Formación de supervisores

Talleres de fortalecimiento de habilidades blandas, enfocados en la innovación del rol del supervisor como embajador de la empresa y guía de su equipo para solucionar inquietudes, facilitar el buen clima en la organización y asegurar el respeto de los derechos de los colaboradores.



Programa de Acompañamiento Psicológico

Este programa inició meses antes de la pandemia y busca facilitar a los colaboradores y sus familias un espacio seguro que promueve el autocuidado y el auto desarrollo, desde la mirada de especialistas en psicología, se acompaña y empodera al participante para asumir retos o abordar situaciones emocionales complejas.



Indicadores:

24

colaboradores participaron en entrenamiento de desempeño

142

sesiones entregadas en total.

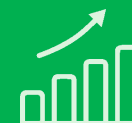
Red de escucha

Espacio individual y confidencial usado por los colaboradores de manera gratuita para abordar temas emocionales propios o de su familia. Inicio en la época del COVID y se mantiene hasta el momento, en alianza con La Casa de LA Familia y Fundación La Calera.



Entrenamiento de desempeño

Espacio individual para supervisores con potencial, que los ayuda a romper patrones y diseñar estrategias para asumir nuevos retos y liderar de una manera más efectiva a su equipo de trabajo.



Embajadores Calera

Como parte del Grupo La Calera, promovemos un perfil del líder que promueva y transmita amabilidad, respeto y empatía, inspirando confianza hacia sus compañeros. Debe tener disciplina, proactividad, compromiso y responsabilidad. Debe ser agente de cambio positivo, fortalecer las competencias de su equipo para trabajar unidos en el esfuerzo de alcanzar las metas y encontrar soluciones, alineados a los principios y valores del grupo.



24

colaboradores
participaron en entrenamiento
de desempeño

142

sesiones entregadas
en total.





4. Seguridad y Salud en el trabajo

“La Seguridad empieza con S y ese eres tú”

Gestión de higiene ocupacional

En la planta Fresco, la gestión de los higiene ocupacional cuenta con un mecanismo de identificación, monitoreo y control de agentes ocupacionales de acuerdo a los puestos de trabajo que se encuentran en la operación. Estos agentes ocupacionales se representan en valores, que posteriormente serán controlados con medidas correctivas y/o preventivas para su mitigación.

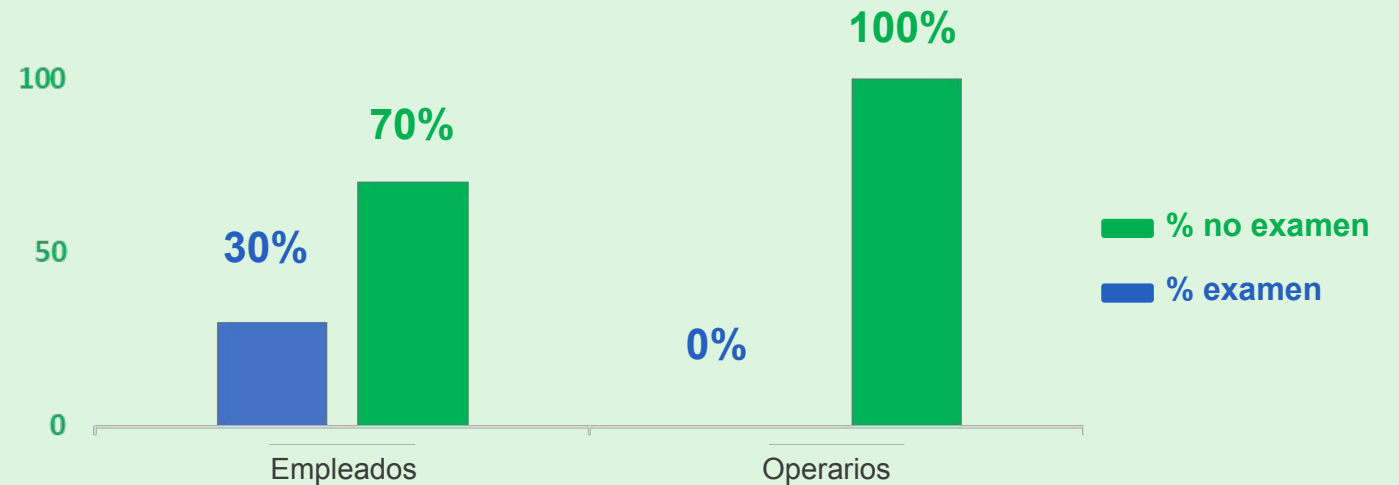
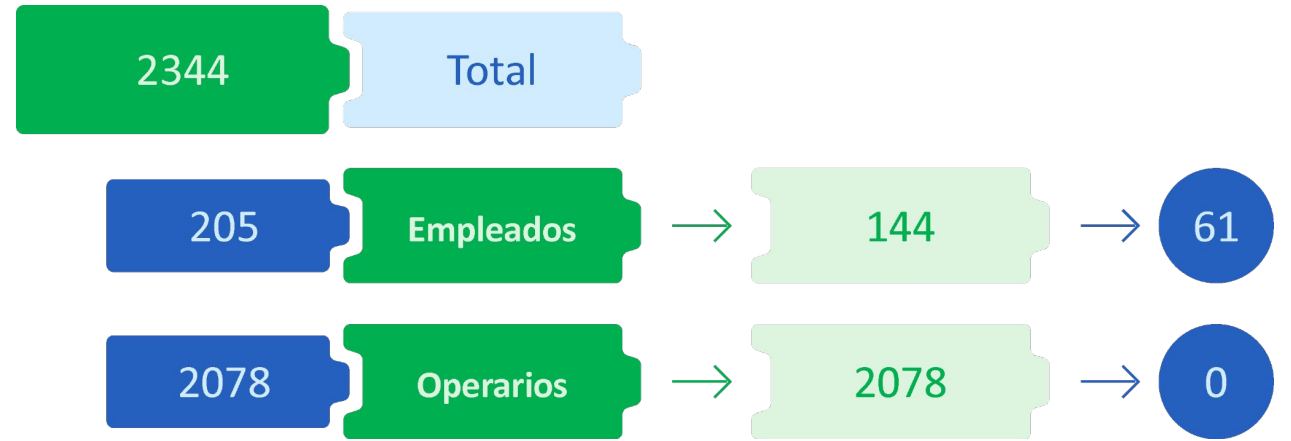


Tipo de Agente Ocupacional	Peligros / Riesgo	Publicación de resultados / Actualización IPERC
Agentes físicos	Iluminación Ruido (Dosimetría y sonometría) Vibración Estrés térmico Radiación UV	Implementación de iluminarias Uso de protector auditivo Implementación de pausas activas Capacitación en el control de estrés térmico Protector solar, gorro de protección
Agentes químicos	Polvo respirable Polvo inhalable Humo metálico	Uso mascarilla para partículas respirables Uso mascarilla para partículas inhalables Uso de respirador + cartucho (polvo respirable)
Agente Ergonómico Agente Psicosocial	Compuesto orgánico volátil (COV) Riesgo disergonómico Riesgo psicosocial	Uso de respirador + cartucho (vapores y gases) Definición del estándar en levantamiento de cargas Escuela de liderazgo

Vigilancia médica ocupacional

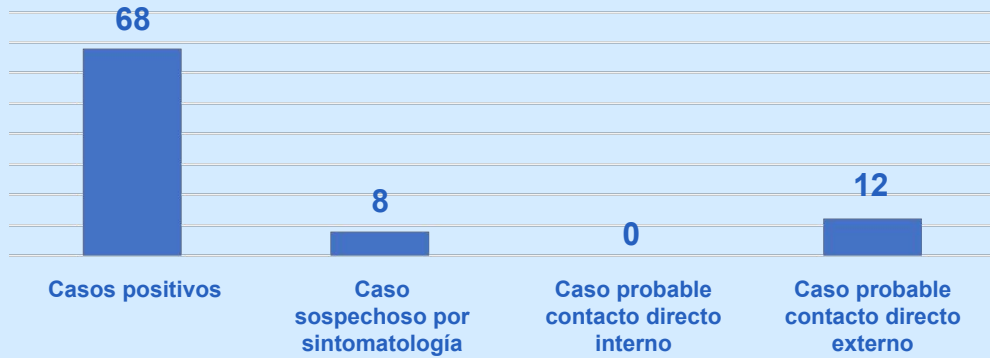
Esta cumple un papel fundamental en la identificación de enfermedades ocupacionales u otras enfermedades que afectan el desempeño del trabajador durante su jornada de trabajo.

La definición de objetivos durante el 2022 permitió al médico ocupacional vigilar de cerca a los trabajadores para identificar algún factor ocupacional, orientando su vigilancia con la gestión de los riesgos asociados a cada puesto de trabajo

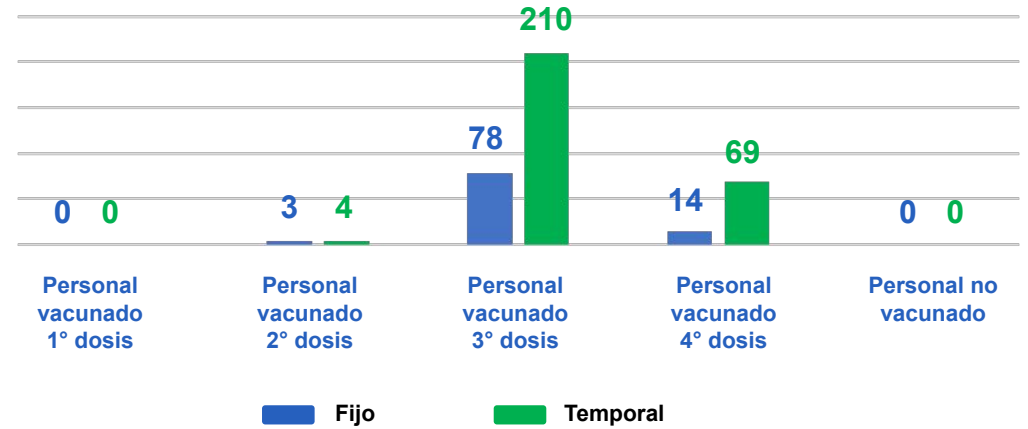


Durante el 2022 el COVID-19 continuó y la gestión resiliente se mantuvo. Es así, que la gestión COVID-19 se introdujo al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (estableciendo objetivos y mecanismos preventivos para su control durante el desempeño de los colaboradores).

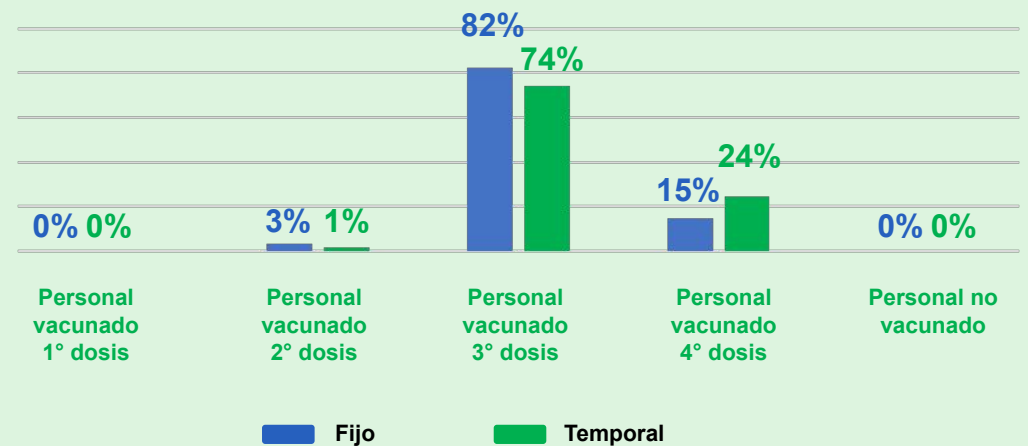
Casos COVID-19



N° de Vacunación COVID-19

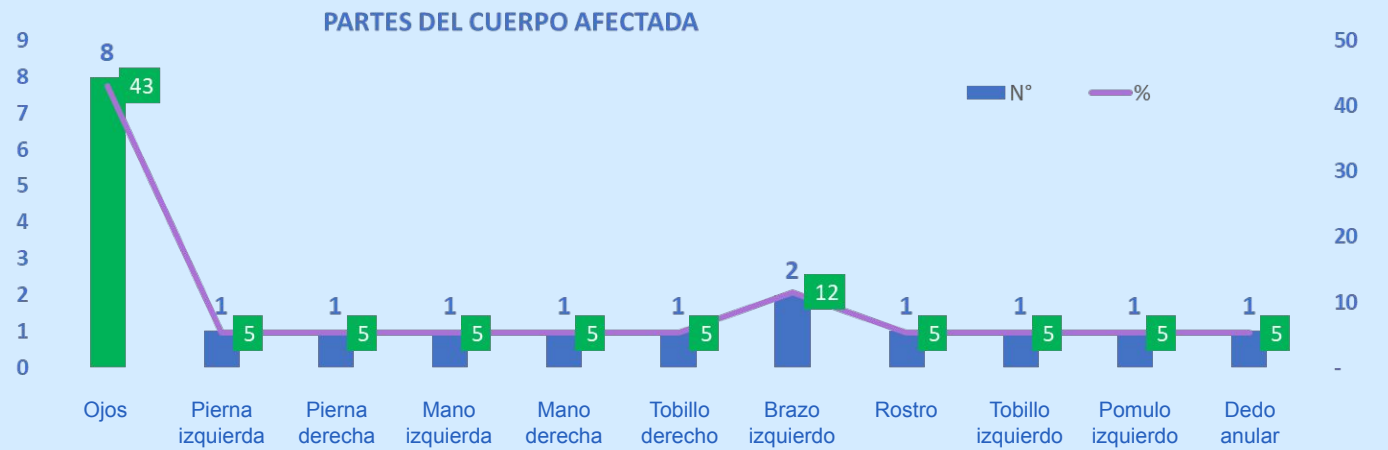
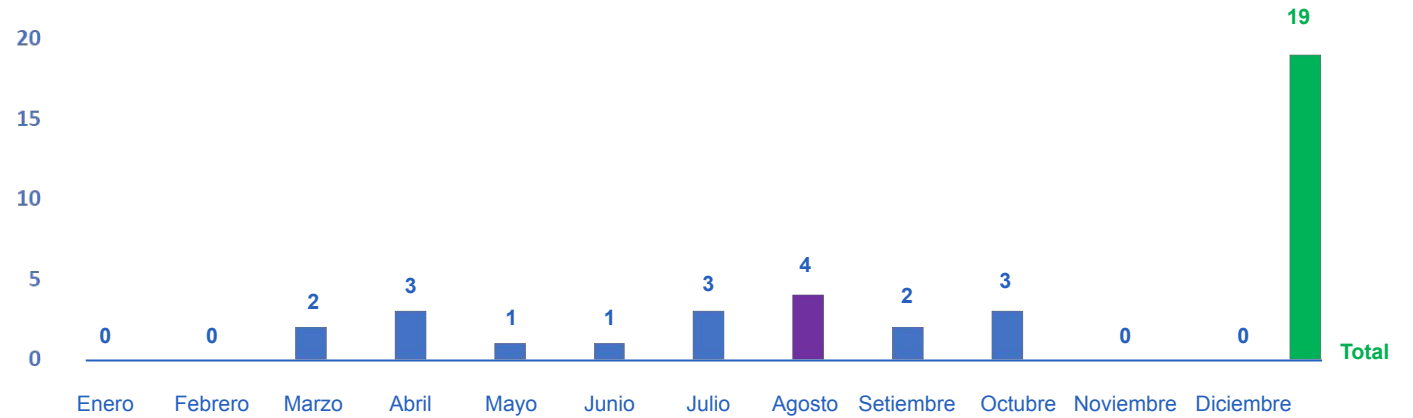


% de Vacunación COVID-19



Lesiones durante el trabajo

Las lesiones con tiempo perdido registradas durante el 2022 son gestionadas a través de la investigación de accidentes para la definición de medidas preventivas y/o correctivas.





Manejo seguro de químicos

- El uso de pesticidas en el sector agroindustrial es el principal riesgo que promueve un mecanismo estricto de control preventivo.
- El rol preventivo de la empresa ha sido identificar agentes químicos como ingredientes activos de cada pesticida, con el objetivo de recabar todos los productos que inhiben la colinesterasa.
- El manejo de los residuos de envases de agroquímicos con triple lavado, generados en el proceso productivo de la Planta de Frescos, estos son entregados al proveedor (Pro Citrus), quien cuenta con un Programa de acopio de envases de envases vacíos de agroquímicos, y a Campo Limpio, Empresa Operadora de Residuos Sólidos (EO RS), quien cuenta con su registro autoritativo emitido por el Ministerio del Ambiente.
- Nuestro personal recibe capacitaciones internas y externas para reforzar la buena práctica del triple lavado de los envases de agroquímicos, con el fin de disminuir la peligrosidad de estos, aprovechar totalmente el uso del plaguicida y garantizar la eliminación segura y racional de los envases.
- Contamos con un Programa Anual de Inspecciones en la zona de almacenamiento de agroquímicos con triple lavado y una Lista de Verificación con el objetivo de realizar controles en caso se evidencie alguna no conformidad o proponer oportunidades de mejora en el manejo correcto de los residuos peligrosos, además de garantizar que las actividades se cumplan de manera correcta.



5. Comunidades locales

Modelo de gestión social

Manejamos nuestro relacionamiento con la comunidad a través de Fundación La Calera desde el 2016, abriendo espacios de diálogo constante y co construyendo una visión de futuro en la que todos crecemos juntos.

En esta dinámica socioconstructivista, buscamos ser innovadores e Identificar a los ciudadanos de alto potencial (niños, docentes, padres de familia, emprendedores, voluntarios y/o autoridades), fortalecer sus capacidades y empoderarlos, para que lideren los procesos o espacios comunitarios necesarios para el desarrollo sostenible, seguro y feliz de la región Ica.



Proyectos 2022



Emprendedores Agrícolas

inicio: 2021
pequeños agricultores: 51
Beneficio: asesoría gratuita en cultivo de palta hass, canal comercial gratuito para exportar y talleres quincenales sobre procesos productivos, gestión de la calidad, asociatividad.

Impacto:

- mejoramiento de ingresos de los productores participantes
- creación y/o reactivación de 5 asociaciones de productores
- exigencia de mayores estándares progresivamente



Biohuertos Calera

inicio: 2004
Escuelas participantes: 33
Beneficio: Asesoría gratuita y herramientas pedagógicas para escuelas de la provincia de Chincha, a través del reconocimiento de la Madre Tierra como maestra.

Impacto:

Ugel Chincha reconoce La Madre Tierra como herramienta pedagógica transversal, alineada al Proyecto Educativo Regional, en el marco de los Espacios de Vida, para desarrollar el pensamiento crítico y promover la indagación, el emprendimiento y la empatía.



Desarrollo urbano:

Inicio: 2020
Centros poblados de Larán y El Carmen: 22
Beneficio: asesoría, acompañamiento a líderes comunitarios para fortalecer sus competencias de gestión en temas de saneamiento, servicios básicos, áreas verdes y educación.

Impacto:

- 6 proyectos de desarrollo urbano en pequeña escala implementados
- 7 comunidades en proceso de titulación





6. Procesos de reporte y gobernanza

Comité de Sostenibilidad

Se conforma por la gerencia general y las gerencias estratégicas de la empresa, incorporando un equipo de soporte técnico a cargo de la jefatura de Sistemas Integrados de Gestión, con la finalidad de articular con los distintos stakeholders de la empresa, en un espacio de diálogo, análisis, reporte, vigilancia y toma de decisiones respecto al impacto que ejercemos en nuestro entorno y la forma como podemos controlarlo y/o abordarlo positivamente. Se reúne por lo menos 3 veces al año en sesión de directorio; pero el equipo técnico se reúne de manera sistémica con el comité laboral, comité SST y la comunidad, para construir y validar año tras año la matriz de materialidad y el reporte de impactos.



Comité laboral

Órgano elegido democráticamente y se renueva cada dos años, desarrolla funciones preventivas y correctivas frente a cualquier situación de la convivencia laboral dentro de la organización, recibiendo y gestionando las quejas de los colaboradores, escuchando a las partes involucradas y haciendo seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes para verificar su cumplimiento.



Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

Se elige democráticamente cada dos años y cumple un rol fundamental de promover una cultura segura y saludable, en cumplimiento a la política de seguridad y salud del sistema de gestión.

En la planta fresco el comité en su gobernanza establece una mecanismo bipartito y paritario entre ambas partes (trabajador – empleador) para que en su desempeño exista equidad en las funciones.



Colectivo Visión

Es un espacio abierto a la comunidad, facilitado por Fundación La Calera, que convoca e integra a líderes comunitarios, directores escolares, emprendedores locales y autoridades en un plan de reuniones y mesas de trabajo que facilitan el interaprendizaje y colaboración entre los participantes. Se reúne una vez al mes, para revisar avances y compartir experiencias, reportes y problemáticas.



Conclusiones

Proceso de mejora continua: el ejercicio de recopilación de temas materiales, riesgos, acciones de mitigación, medición y reporte, realizado de manera participativa y con el respaldo de las gerencias, ha significado una experiencia muy rica para todos los involucrados. Si bien, desde cada área se ha venido cumpliendo con todos los estándares y tomando las medidas necesarias, volcarlas en este reporte nos ha dado a todos una visión más integrada de nuestro aporte para un mundo mejor.

Ecosistemas I+I+E: Desde nuestro esfuerzo por integrarnos con los demás actores involucrados en el desarrollo sostenible de nuestro entorno, a través de Fundación La Calera formamos parte del programa de activación de Ecosistemas de Investigación, Innovación y Emprendimiento de la región Ica, impulsado por la Cámara de Comercio de Ica y el Ministerio de la Producción. Creemos que es un espacio que, con ya más de 3 años encaminando las acciones de todos a una mirada de competitividad territorial colectiva, está transmitiendo la importancia de un enfoque sostenible integrado entre stakeholders y la labor de la empresa es fundamental en el esfuerzo de cohesionar acciones.



 Prolan

LA CALERA
Agricola