



**agrofield**  
S.R.L.

# COMUNICACIÓN DE PROGRESO

Asunción - Paraguay • Diciembre 2016



## Información General:

<b>Dirección Web:</b>	<a href="http://www.agrofield.com.py">www.agrofield.com.py</a>
<b>Alto Cargo:</b>	Silvio Fernando Codas Villalba, Director.
<b>Fecha de adhesión:</b>	22 de setiembre del 2009
<b>Sector:</b>	Comercial
<b>Actividad:</b>	Productos para el cuidado de la casa y el Jardín Productos y servicios para cuidado de mascotas Servicios de Control de plagas Agronegocios
<b>Dirección:</b>	Choferes del Chaco c/ 25 de mayo.
<b>Día de publicación del informe:</b>	12 de diciembre del 2016
<b>Responsable:</b>	Maria Cristina Sanchez Cañete



## AGROFIELD SRL y el PACTO GLOBAL

Por séptimo año consecutivo, AGROFIELD SRL, expone ante los honorables miembros de la red del Pacto Global, y por este intermedio al público en general, a través de su COMUNICACIÓN DE PROGRESO donde deseamos compartir los avances en materia de la declaración de los diez principios a ser desarrollados dentro de la compañía, reiterando con evidencias concretas nuestro apoyo a dichos principios del Pacto Global, teniendo en cuenta sus grupos de interés y protagonistas del presente informe: colaboradores, clientes, profesionales, proveedores y la sociedad.

Como empresa, nos proponemos objetivos que apunten a lograr y mantener una organización plenamente comprometida a trabajar dentro del marco del crecimiento, rentabilidad con alta capacidad de adaptación a los constantes cambios del mercado, con funcionarios comprometidos con la empresa y con la sociedad a la que pertenecemos.

Los resultados nos siguen inspirando a seguir creciendo e innovando en el marco del compromiso asumido el 22 de setiembre del año 2009 con el Pacto Global de las Naciones Unidas. Es pues, que a través de este informe, que queremos inspirar a otras empresas que se sumen a estos principios, sobre todo, a Pymes, así como a reforzar redes que potencien los principios en todos los niveles de nuestra sociedad.

El cumplimiento de la misión que se propone la empresa, se refuerza en la práctica de estos principios y valores que hacen al espíritu de todo colaborador de Agrofield, una persona ética, vencedora y exitosa, hecha para grandes cosas y que marcan el camino del “querer, hacer y ser”.-

AGROFIELD S.R.L ofrece servicios y productos comprometidos con la preservación del medioambiente, proyectando sus estrategias empresariales mediante protocolos y compromisos éticos, actuando operativamente siguiendo procedimientos de calidad.

Concluyendo, manifestamos que estamos convencidos de que siguiendo estos 10 principios, y exigiéndonos cada vez mayores resultados, es que lograremos seguir creciendo como empresa y como sociedad.

Atentamente

**Lic. Silvio Codas Villalba**  
**Representante del Comité de Gerentes**  
**AGROFIELD S.R.L**

## Nuestra Historia

**Agrofield S.R.L** nació en el año 1980 como Agro-veterinaria, con el objetivo de ofrecer a los productores agropecuarios, todos los insumos para el desarrollo de sus emprendimientos, distribuyendo y desarrollando productos propios del rubro. Luego fue incorporando productos para jardinería, control de plagas y el cuidado de mascotas.

Con el crecimiento, se agregaron rubros nuevos, como los de productos de ferretería agropecuaria, automotriz y construcciones. También incorporó servicios de control de plagas y servicios para mascotas.

Desde el año 2000, su casa central está ubicada sobre la avenida Chóferes del Chaco. En el año 2003, adquirió un predio contiguo, donde constituyó la clínica para mascotas Fauna Town, con la mejor infraestructura para el cuidado de mascotas.

En el año 2007 habilitó sus primeras 2 sucursales, ambas en Asunción. En el año 2008 habilitó su planta industrial, en un predio de 4,5 Hs. en el Parque industrial de Villeta. En el año 2009, habilitó sus primeras sucursales en el interior, una en Ciudad del Este y otra en Santa Rita, esta última, más cercana a los productores de la zona.

En el año 2012, habilitó una sucursal en el Shopping Pinedo. Luego, en el año 2015, habilitó la sucursal de Encarnación, y el servicio de control de plagas se extiende a Ciudad del Este, ampliando así las operaciones de Agrofield en todo el departamento de Alto Paraná e Itapúa.

En el año 2014, el servicio de control de plagas se incorpora al sistema de franquicias de Orkin, la empresa de control de plagas más grande e importante del mundo, trasladando sus operaciones a su propio local, también sobre Chóferes del Chaco.

En el 2014 también, crea una nueva empresa, ALIANZA AGROPECUARIA DEL PARAGUAY SRL de manera a potenciar a través de este nuevo emprendimiento, los negocios en el rubro Pecuario, manteniendo siempre los mismos principios que AGROFIELD SRL sostiene.

En el año 2016, traslada la Sucursal San Martín, al recién inaugurado complejo Paseo La Galería y habilita una sucursal en la zona de Isla de Francia.

## NUESTRA VISION

*“Ser la mayor, mejor y más representativa empresa de nuestros rubros”.*

## NUESTRA MISION

*Proveer soluciones para los sectores Agrícola, Ganadero, Casa & Jardín, Mascotas y Saneamiento Ambiental. Para ello, fabricamos, representamos y comercializamos una amplia variedad de productos y servicios, a través de Centros de Atención o cadenas de distribución que nos permitan una presencia destacada en el mercado nacional y regional. Buscamos Satisfacer las exigencias del mercado, lograr resultados rentables, estando a la vez comprometidos con nuestros funcionarios, con la sociedad, el desarrollo del país y el cuidado del medio ambiente.*

## NUESTROS VALORES ORGANIZACIONALES

Nuestros valores fueron analizados, y definido por los colaboradores en el proceso de confección del código de ética.

Las pautas que orientan en Agrofield S.R.L, hacia el desarrollo social y la realización de la persona dentro de la Organización son las siguientes:

### **Calidad:**

La calidad significa aportar valor, esto es, ofrecer unas condiciones de uso del producto o servicio superiores a las que el cliente espera recibir. Es un esfuerzo continuo a mejorar, más que un grado fijo de excelencia.

### **Honestidad:**

La honestidad constituye una cualidad humana que consiste en comportarse y expresarse con sinceridad y coherencia, respetando a las personas y los valores de la justicia y la verdad.

### **Profesionalismo:**

El compromiso de obtener y mantener el conocimiento y destrezas requeridos en un campo específico y utilizarlos para proveer la más alta calidad de servicios. Simplemente nos resume el amor al trabajo: La vocación por la profesión.

### **Responsabilidad:**

Asumir las consecuencias de todos aquellos actos que realizamos en forma conciente e intencionada.

## NUESTRA POLITICA DE CALIDAD

*Brindamos productos y servicios que constituyen soluciones a las necesidades de nuestros clientes a través de un asesoramiento profesional y una excelente atención. Nos esforzamos en cumplir siempre lo prometido. Para ello, disponemos de una variedad de productos y servicios de reconocida calidad, una adecuada infraestructura y contamos con un equipo de colaboradores íntegros y capacitados. Nuestro compromiso es mantener el prestigio de la marca agrofield, cumpliendo los requisitos legales aplicables, implementando, controlando y mejorando en forma continua los procesos, productos y servicios.*

## NUESTRO CODIGO DE ETICA

*El código de Ética se constituye en una guía para los colaboradores cuyo objetivo es el de orientar al equipo del AGROFIELD en su día a día en las relaciones internas y externas dentro de la Organización y de la Comunidad donde la misma interactúa.*

*Este código es aplicable a todos los miembros de la empresa, responsables y directores de la compañía así como del staff tercerizado. Cada empleado recibe una copia de ésta y se compromete a cumplirla fielmente en su proceso de inducción.*

*El código de Ética se ha elaborado en colaboración con los empleados de la empresa, quienes han formado parte de los grupos de trabajo desde sus diferentes localidades, con la colaboración de expertos en la materia, y el aval de nuestros responsables de asesoría jurídica local.*

*El PEC (Pacto Ético Comercial) acompañó este proceso y certificó el mismo en el año 2012.*

*Por esta razón, dicho documento tiene una incidencia alta en la cultura de la empresa y diferentes grupos de interés como pueden ser los accionistas, los reguladores, los clientes. Hemos sociabilizado el nuevo formato de nuestro código de Ética, incluyendo el documento en los procesos de inducción y entrenamiento inicial de los nuevos colaboradores.*

*Este código de ética forma parte de la bienvenida a Agrofield, conformando parte de la inducción a nuevos colaboradores.*





El código de Agrofield fue confeccionado con apoyo de los mismos colaboradores y Gerentes, así como también expertos y evaluados por nuestros asesores legales. El PEC acompañó este proceso certificando en el año 2012.

Todo esto hace que este documento tenga una valorización alta dentro de nuestros colaboradores incluyéndolos en la cultura organizacional regulando el comportamiento en valores de nuestros colaboradores. Hemos socializado nuestro código de ética dentro del proceso de inducción así como también en nuestra revista interna Notifield.

**NotiField**
BOLETIN INFORMATIVO INTERNO  
GRUPO AGROFIELD

**CODIGO DE ETICA**

Dentro de un compendio tenemos todas las orientaciones sobre principios, valores y políticas que regulan las relaciones entre todos los que conformamos la Gran Familia de Agrofield.

**Aquí recordamos el principio Nro. 1 del Código!!**

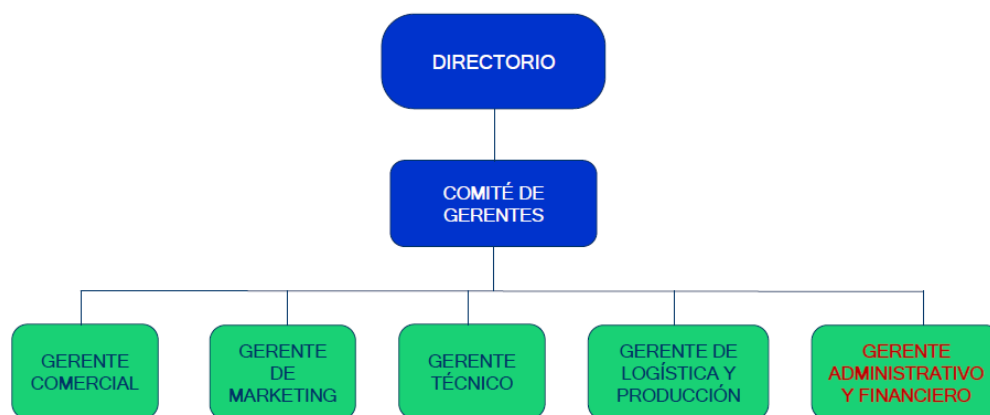
**PRINCIPIO DE FAMILIA**


Nos caracterizamos por ser una Empresa Familiar. Creemos firmemente que las sociedades exitosas se caracterizan por políticas que las protejan y colaboren en el desarrollo de las mismas. Un bien valioso son las familias de nuestros colaboradores, por tanto no serán toleradas aquellas conductas que atenten contra las mismas. Las conductas de todos los miembros de Agrofield deben basarse en el respeto y el compromiso formal de ser consientes siempre y en cada momento que el desarrollo personal colabora de manera directa en el desarrollo de la organización y proporcionalmente en el desarrollo de nuestras familias.

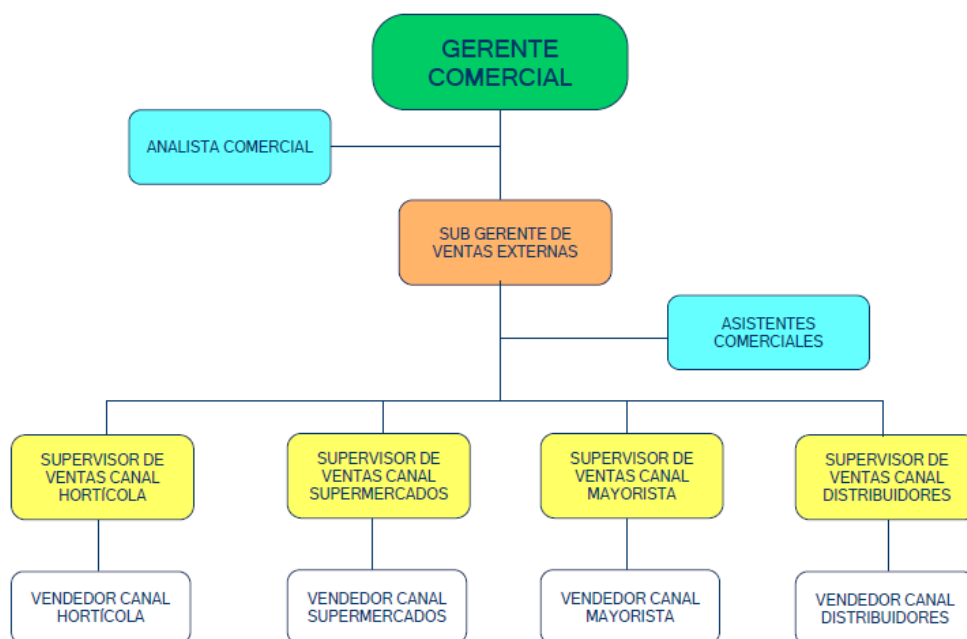



## ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

### Gerencias



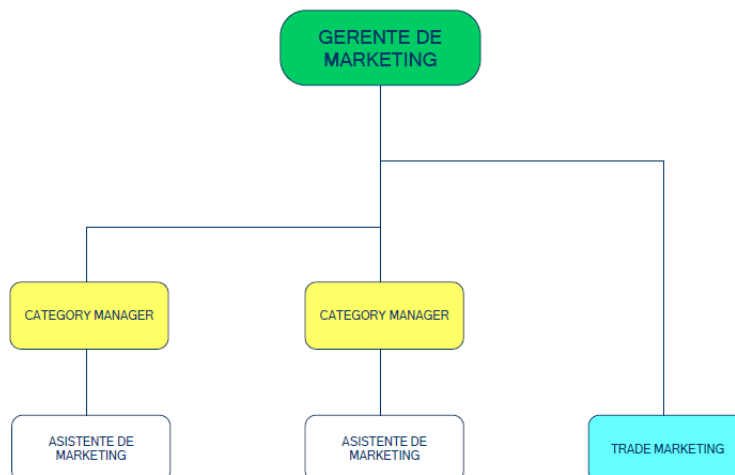
### Gerencia Comercial



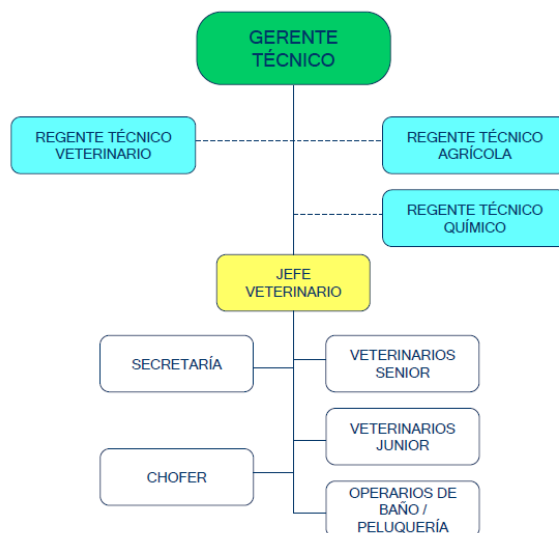


## ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

### Gerencia de Marketing

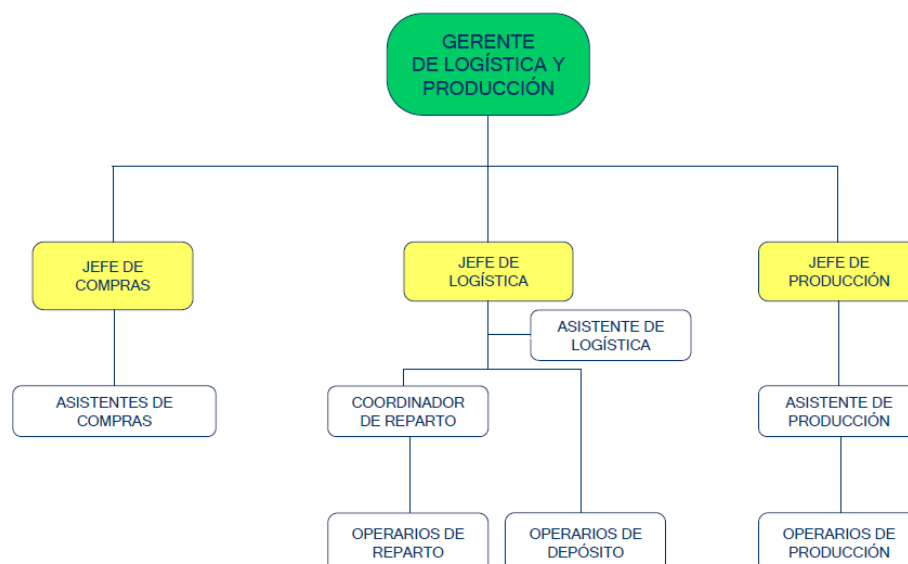


### Gerencia Tecnica

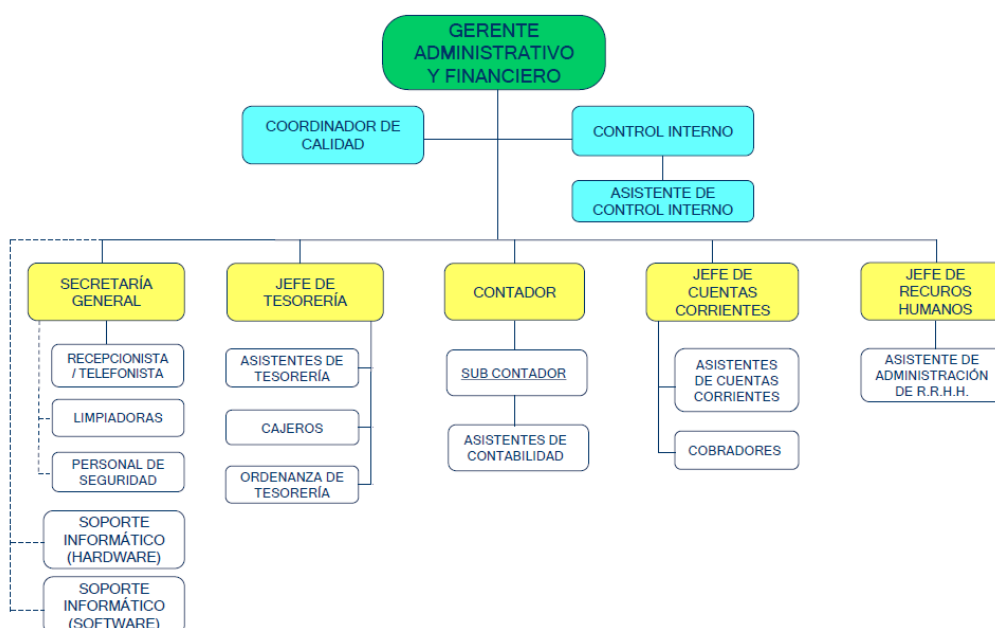


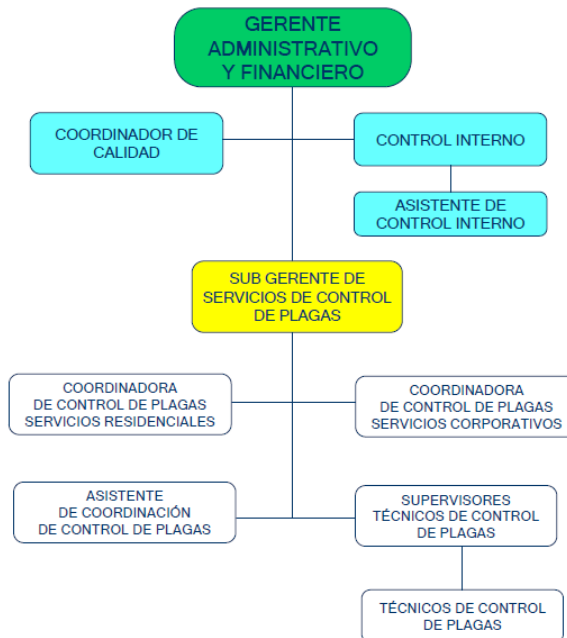
## ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

### Gerencia de Logística y producción



### Gerencia Administrativa financiera





## AGROFIELD SRL y su compromiso con el Pacto Global

### Manifestación Organizacional sobre compromiso.

La esencia de **AGROFIELD SRL**, como organización se inspira cada día en el fuerte deseo de contribuir al progreso de la sociedad ofreciendo al mercado productos/servicios que aporten satisfacción a las necesidades de nuestros clientes internos y externos. Es así como dedicamos esfuerzos a ser cada vez más eficientes y ambiciosos, responsables y transparentes y estar más cerca de las personas a las que se prestan servicios. Este compromiso queda recogido en la memoria del presente documento COP AGRO 2016 (Comunicación de Progreso Agrofield 2016).

El informe ha sido elaborado teniendo en cuenta los avances sobre los principios, consideramos el presente documento como suficiente evidencia de que seguimos firmes en nuestro compromiso con el Pato Global.

Teniendo en cuenta que nuestra COP 2015 es el reflejo de la transparencia y la apertura a nuestras partes interesadas y nos motiva a seguir generando valor y avances en materia de Responsabilidad Social.



## Fundamento Estratégico del Proceso

Desde hace 36 años colaboramos con el desarrollo de la educación de profesionales del as carreras de agronomía y veterinaria a través de nuestro programa de pasantía favoreciendo las prácticas y aprendizaje así como también hemos realizado eventos de capacitación relacionadas a estos rubros. Con la ayuda de un equipo de profesionales internos de nuestra empresa se desarrollan los talleres abiertos a estudiantes, profesionales y público interesado en jardinería y control de plagas.



## Pacto Global



Luego de su adhesión al Pacto Global de las Naciones Unidas, Agrofield SRL, obtuvo la certificación de su Código de Ética, mediante el PACTO ETICO COMERCIAL luego de un riguroso proceso de Auditoria a cargo de la ERNST & YOUNG PARAGUAY Auditores y Asesores de Negocios.

## AGROFIELD SRL y los principios del Pacto Global

### Derechos Humanos

- **Principio 1:** Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional.
- **Principio 2:** Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos a los derechos humanos.

### Derecho a la vivienda, un hogar para la familia

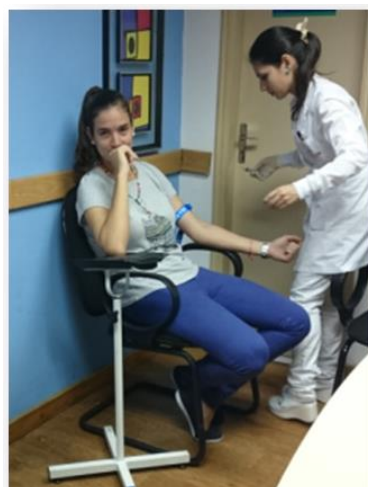
*“Toda Familia Tiene Derecho A Disfrutar de una Vivienda Digna”.*

Bajo esta premisa, nuevamente este año la gran familia Agrofield dio su granito de arena a la ONG “Un techo para mi País”, donde Agrofield realiza control de plagas sin costo como apoyo a esta importante organización.

### Programa de prevención de enfermedades

La salud es fundamental, por ello al inicio del año hemos realizado el análisis de colinesterasa a todos nuestros colaboradores para el control correspondiente a través de un análisis de sangre por estar expuestos a químicos utilizamos en pesticidas y con este examen se puede determinar el riesgo de intoxicación.

Todo colaborador que ingresa a la empresa, debe realizarse este análisis para así realizar el control apropiado.



Este análisis programado en enero para todos quienes ya forman parte del plantel es realizado en nuestras oficinas de casa central e interior del país para colaboradores de la zona en laboratorios con reconocida trayectoria a nivel nacional. Durante el año 2016 no se ha detectado a ningún colaborador fuera del rango normal.

En caso de detectarse valores anormales, Recursos Humanos interviene apoyando con planes de alimentación más sana, charlas de concientización sobre uso adecuado de equipos de protección individual (EPI's), cambios de tiempo de exposición a los productos a través de rotación de funcionarios y seguimiento de cada caso hasta que el colaborador vuelva a normalizar sus valores en sangre.

En el mes de febrero hemos contactado con el programa Previbus, servicio otorgado por el Instituto de previsión social para empresas que están al día con sus aportes. La visita es realizada en la misma empresa con profesionales del área de enfermería, medicina familiar, psicología, odontología y nutricionistas. Realizando el registro de cada colaborador y posibilitando a cada uno a realizarse los exámenes médicos periódicos (examen de sangre, orina, materia fecal, electrocardiograma y pap, a las mujeres). De este servicio han participado 36 colaboradores, entre ellos 13 mujeres y 23 varones, quienes forman parte de nuestra población de riesgo, el informe emitido por Previbus nos indican que de esta cantidad de evaluados 5 son hipertensos, 17 son sedentarios, 12 poseen sobrepeso, 12 poseen caries y 8 son consumidores de tabaco.





Así mismo en el mes de junio se realizaron controles de presión arterial, peso, altura, registro de antecedentes familiares, antecedentes personales. Y otros datos referentes a los antecedentes familiares actualizando así la información de nuestros colaboradores. 102 colaboradores participaron de esta actividad los cuales corresponden al 67 % del total de colaboradores.



Esta información útil para la programación de charlas, publicaciones en nuestra revista interna concienciando sobre las enfermedades, causas, recomendaciones generales, etc.

En el mes de agosto el Dr. Recalde del Instituto de Previsión Social -Profesional médico familiar ha realizado una charla referente a la prevención de enfermedades realizada en nuestra casa matriz a 12 colaboradores incluidos las personas que conformaron nuestra población de riesgo. Los temas abordados fueron: tabaquismo, sedentarismo, presión alta, colesterol, triglicéridos así también fueron abordados desde una vida y alimentación saludable.



### Programa de prevención de accidentes

En el año 2011 Agrofield SRL realizó la firma de un acuerdo con el Touring y Automóvil Club Paraguayo, ocasión en que la empresa presentó y se comprometió a desarrollar un plan de acción mediante el cual se busca contribuir con la educación y seguridad vial, con su público interno y externo.



Este acuerdo se encuentra enmarcado en la iniciativa denominada “Juntos podemos salvar millones de vidas”, con el objeto de difundir información e implementar medidas de prevención de seguridad vial en el marco de la responsabilidad social empresarial (RSE).

Las actividades incluidas en el plan contribuirán a dar vida a las metas propuestas para la Década de Seguridad lanzado por Naciones Unidas en mayo del 2011 y cuyo objetivo es estabilizar y posteriormente reducir las cifras previstas de víctimas mortales en accidentes de tránsito en todo el mundo antes de 2020, salvando para este periodo millones de vidas.

En el año 2015, se conformó un equipo de voluntarios al que llamamos EQUIPO SALVAVIDAS cuyo objetivo es concientizar en materia de seguridad vial, por medio de entregas de mensajes educativos a nuestros funcionarios y clientes, con entrega de materiales con mensajes como uso del cinturón de seguridad, respetar las señales de tránsito, alcohol y celular al volante no, entre otros.



En nuestro segundo año del grupo conformado por 17 voluntarios de diferentes áreas de la empresa llevaron a cabo varias actividades en pos a seguir realizando la educación y concienciación de la seguridad vial principal causa de siniestro en nuestro país.

En el mismo año Agrofild participó de un concurso denominado “JUNTOS SALVAMOS VIDAS”, en él participaron en total 13 empresas privadas del Paraguay, Agrofild se inscribió en la Categoría 1: Gestión Empresarial de Impacto en Seguridad Vial, este galardón fue para aquellas empresas que se sumaron al desafío de disminuir y prevenir siniestros viales, comenzando desde su propia casa, es decir, instalando en la organización una cultura de respeto a las normas de tránsito y de valor a la vida, con la intención de que cada colaborador llegue nuevamente a su hogar a salvo. Agrofild obtuvo el tercer puesto de la categoría principal del concurso, premio que fue otorgado en el 2016.-







Entre las novedades que hemos realizado este año consistió en educación a todos los sectores de Agrofield a través de correos, cartelería interna, artículos dentro de la revista interna Notifield, acompañamiento en las actividades realizadas por la empresa como festejos y actividades de recreación con acciones puntuales como “El conductor designado” así como también hemos realizado la entrega de obsequios a colaboradores, clientes y proveedores con mensaje Salvavidas.

Así también se llevó a cabo el primer festejo del Día del Niño en Agrofield de la mano del Equipo Salvavidas para los hijos de los colaboradores con un taller de Seguridad Vial.



Este año el equipo fue capacitado en materia de seguridad vial, participando en el Seminario Internacional así como también en liderazgo, a través de la fundación Transformación Paraguaya de John Maxwell.



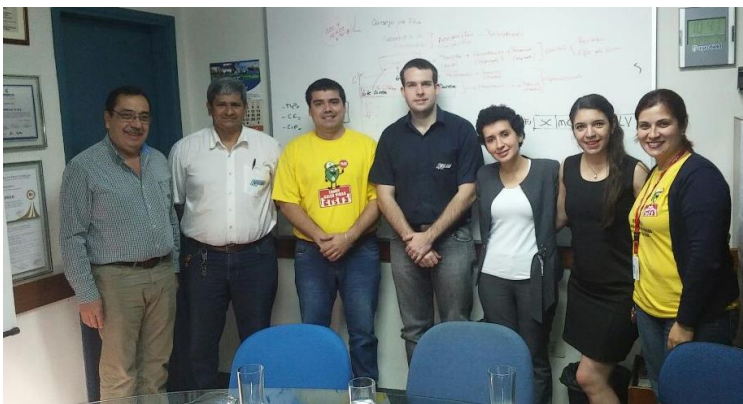
Hemos apadrinado a 2 empresas para la conformación de su propio Equipo Salvavidas otorgando el soporte técnico así como las posibles acciones a ejecutar en sus inicios. Esto de la mano del Touring Club Paraguayo con la firma del convenio de adhesión a la Campaña “Juntos Salvamos vidas”.



#### **Padrinazgo a la Empresa Quinfa S.A.**

Fabricantes y representantes de Productos Químicos y Drogas, con una antigüedad de 65 años en el mercado Paraguayo.





**Padrinazgo a la Empresa  
Cooperativa Neuland Multiactiva  
Ltda.**

Sus rubros principales son la producción de carne y leche, y la agricultura.

## Programas de Capacitación

Interesados en fomentar la participación de Supervisores, Jefes, Encargado de Sucursales y Gerentes así como también desarrollando y potenciando su liderazgo en las diferentes áreas en las cuales se desempeñan hemos invertido en la realización de capacitaciones diferenciadas al Club de Líderes 1 vez al mes llegando a 9 encuentros en todo el año.

El Club de líderes tiene como objetivo principal desarrollar las habilidades de liderazgo de cada miembro y actualmente cuenta con 25 personas. Los temas abordados fueron: Yo Líder, Comunicación Eficaz y cohesión de grupo, empatía, relaciones interpersonales, líder productivo, habilidades gerenciales, inteligencia emocional, resolución de conflictos y retroalimentación.



Se ha diseñado un plan de capacitación anual para todo el plantel de la empresa con el objetivo de potenciar y desarrollar las competencias y habilidades de sus funcionarios.

En este año hemos dedicado aproximadamente 400 horas de capacitación tanto internas como externas, con una inversión de 30.000.000 de guaraníes.

Hemos trabajado sobre el Servicio y la Atención a clientes, teniendo en cuenta las nuevas incorporaciones de colaboradores ingresados este año a la empresa que hasta hoy suman 50. 56 personas que corresponden a nuestra fuerza de ventas han participado de los talleres, en este grupo de personas se encuentran: supervisores de ventas, vendedores externos de nuestros 3 canales de ventas (mayoristas, supermercados y distribuidores), asesores técnicos, recepcionistas/cajeras de las sucursales y repositores. Consideramos importante acotar que, Agrofield es reconocido a nivel nacional por el asesoramiento profesional que reciben los clientes, por ello en nuestras tiendas son atendidas por Ingenieros Agrónomos y Clínicos Veterinarios, facilitando de esta forma la compra y efectividad del producto.

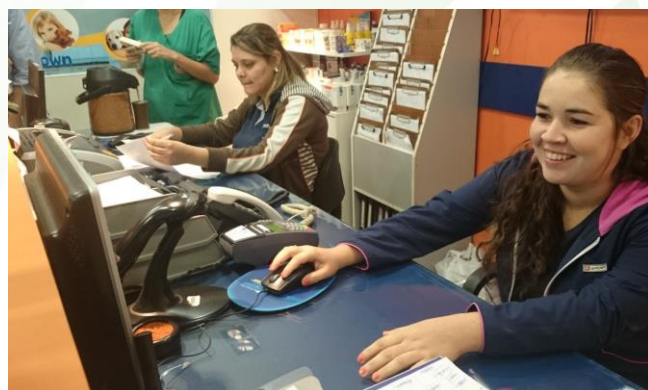
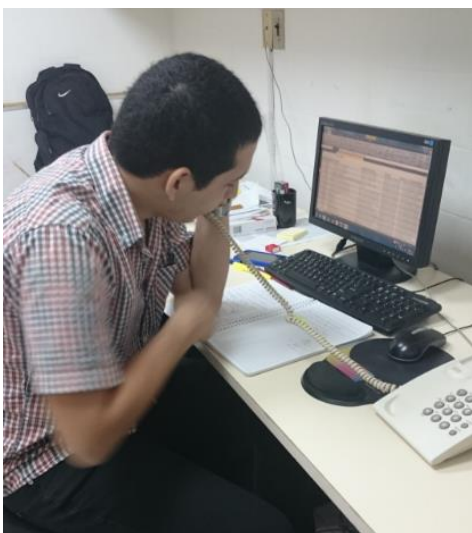
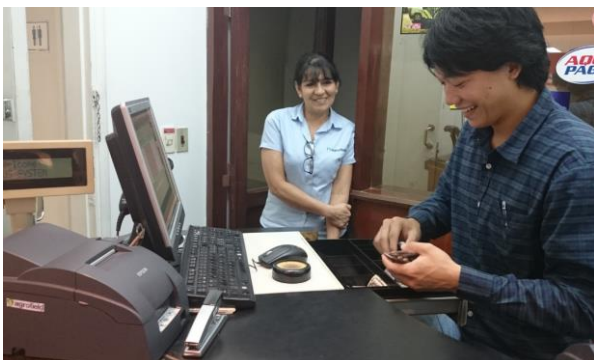


agrofield  
S.R.L.





Este año también, hemos cumplido con los planes de Inducción a nuevos colaboradores. Insistiendo en los valores organizacionales, acompañando sus procedimientos, dándole seguimiento durante el periodo de prueba hasta su cumplimiento a fin que pueda estar adaptado al puesto el cual ocupa así como también a la cultura organizacional.



## Apoyo a las Familias y la Educación

Desde la premisa que toda persona tiene derecho a la educación y preocupados por la alta tasa de deserción escolar en Paraguay, el desamparo de los niños en situación de abandono en cuanto a su derecho de formación.

Al inicio de este año, como lo venimos haciendo desde hace varios años, hemos hecho entrega de 90 Kits, brindando a los hijos de nuestros colaboradores todo lo necesario en materia de útiles escolares desde el “pre jardín” hasta culminar el bachillerato.



Este año volvimos a otorgar obsequios a los hijos de nuestros colaboradores con promedio 5 absoluto, de esta manera motivamos a los alumnos con un presente y un apoyo económico a los padres en pos de contribuir a los gastos iniciales de la vuelta a clases.



Somos conscientes que el estudio del Clima Organizacional es una potencial herramienta que cada año nos brinda una consultora externa, con el fin de monitorear la satisfacción de nuestros colaboradores. Mediante estos resultados nos abocamos a diseñar estrategias a fin de mejorar los servicios de atención a nuestros clientes internos.

Si bien, uno de los objetivos de la organización es mantener los porcentajes en valores no menores al 80%, también se busca mantenerlos aun ante los desafíos de una generación de colaboradores altamente entrenados y cada vez más exigentes.

Haciendo un poco de historia en cuanto al presente indicador, habíamos iniciado en el año **2008** arrojando un índice de satisfacción de **82 %**, **antes del desarrollo de todos los sistemas de RRHH (realizado a lo largo de año 2008)**. Luego, en el **Ejercicio 2009** la encuesta arrojó el mismo resultado **82%**. Para el **Ejercicio 2010** se había establecido planes de acción que apunten a aumentar o mover de algún modo dichos porcentajes, que amenazaban seguir manteniéndose de igual modo con el tiempo o incluso a bajar si no eran tratadas las variables, fue así como obtuvimos un aumento al **83%**. Para el **Ejercicio 2011** nuevamente la misma empresa adjudicada nos realizó el seguimiento de estudio de clima con un resultado general de **84%**. Para el **Ejercicio 2014** nuestro índice de satisfacción subió al **85%**.

Luego de haber realizado encuestas anualmente desde el 2009, con un clima estabilizado en niveles óptimos de entre 82 y 85%, en el 2015 se toma la decisión de realizar las encuestas cada 2 años, buscando la madurez de los sistemas y la incorporación de los ejes como valores corporativos y como parte de la cultura organizacional.

Para el **ejercicio 2016**, 2 años después, el índice de satisfacción fue del **82%**. Si bien, el indicador bajó de 85 a 82%, hemos fortalecido varios ámbitos tales como la aplicación de procedimientos que ayudan al trabajo diario, el compañerismo, reducción de jornadas laborales, horarios escalonados, buen relacionamiento con los jefes, entre otros. Nos propusimos un plan de acción para mejorar nuestro ambiente laboral relacionado a los reconocimientos, desarrollo profesional, manejo de conflictos, ambiente físico, comunicación interna, misión, visión y valores, liderazgo de mandos medios.

Año	2008	2009	2010	2011	2012	2014	2016
Indice de Clima Organizacional	82	82	83	84	82	85	82





## La Comunicación Interna

Como parte de nuestras actividades habituales hemos hecho mucho hincapié en mejorar los canales de comunicación a fin de hacer llegar las novedades a todos los colaboradores de manera formal desde el área de Recursos Humanos. Desde este departamento nos hemos puestos como objetivo la publicación de la revista interna **NotiField**, publicada 1 vez al mes con todas las actividades realizadas en el mes. Incluimos como temáticas todos los eventos realizados, reconocimientos, políticas internas, notas de salud, beneficios, iniciativas de los colaboradores, actividades de integración, novedades relacionadas a las sucursales, campañas, acciones de Marketing, cumpleaños del plantel, noticias internas, entrevistas a compañeros, etc. En este canal están comprometidos todos los colaboradores ya que son llamados a contribuir con las notas, las ediciones, las fotos.



Los **mailings** de recordatorio fueron también una vía importante para hacer llegar las comunicaciones, implementadas para dar noticia de nuevas incorporaciones realizadas en la empresa, desvinculaciones, cumpleaños, capacitaciones, actividades y eventos.

Teniendo en cuenta el auge de los grupales en el **Whatsap** hemos creado grupos de información teniendo en cuenta los equipos de trabajos como el Club de Lideres, en donde se encuentran los integrantes de las gerencias, jefaturas, Supervisores y Encargados de sucursales. Con el fin de empoderar a los líderes y puedan fortalecer la comunicación formal con sus subordinados.



**agrofield**  
S.R.L.





Este año también, hemos implementado una actividad que se realiza en forma mensual llamado “**Happy Hour**” en donde la empresa corre con los gastos del refrigerio festejando el ingreso de nuevos compañeros, personas que cumplen años en el mes, nuevos clientes, actividades próximas, entre otras novedades.



### Condiciones Laborales

- **Principio 3:** Las empresas deben apoyar los principios de la libertad de asociación y sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- **Principio 4:** Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.
- **Principio 5:** Las empresas deben apoyar la erradicación efectiva del trabajo infantil.
- **Principio 6:** Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

## Programas de Apoyo a ejercer el derecho de la libre asociación "ASOFIELD"

La Asociación de Empleados cuenta actualmente con 109 socios, los cuales conforman el 70% del total de colaboradores de Agrofield.

Se ha incrementado los beneficios a los asociados otorgando vales de préstamos mensuales, accesos a préstamos con bajo interés, líneas de créditos con casas comerciales, bonificaciones por eventos como nacimiento de hijos, reposos, fallecimiento, título de grado.

Apoyando a esta noble causa, la empresa les facilita asesoramiento legal gratuito, y brinda tiempo en jornadas laborales para sus reuniones. A su vez ha iniciado campañas internas con el objetivo de mantenerla, y fomentar su participación. Como parte de nuestro programa de inducción a nuevos colaboradores está incluida toda la información referente a la admisión.

Este año, la Asofield ha contribuido a los eventos corporativos sorteos de premios para socios por la asistencia. Motivando a los socios a la participación y como estrategia para captar nuevos socios.



Una acción noble realizada por este equipo de trabajo en nuestra casa central es el alquiler de una máquina de café no solo para los socios sino para toda la empresa.



## Programas Contra “El trabajo infantil”

Consideramos la importancia de reafirmar nuestro compromiso con el respeto y apoyo a los derechos humanos y en especial con los derechos de los niños de todo el mundo, manteniéndonos en contra del trabajo infantil.

Es necesario seguir trabajando a nivel empresarial lo cual requiere no sólo de un acelerado aprendizaje de las buenas prácticas sobre crear conciencia cultural a nivel interno del “no al trabajo infantil”, sino también de una innovación creciente y adecuada en la forma de relacionarnos a nivel externo para constituirnos en agentes de cambio a modo de sensibilización.

En Agrofield, como requisito de incorporación al plantel de la empresa, la persona debe tener como mínimo 18 años de edad, es decir, la empresa no contrata menores de edad para ninguno de sus puestos de trabajo.

## Oportunidades laborales para todos

Este año hemos realizado varias contrataciones con variadas modalidades promoviendo el empleo y que varias personas puedan acceder a puestos de trabajo. Seguimos apostando a las pasantías universitarias, inclusión de aprendices, contratos temporales por alta producción.

Así también hemos apostado a realizar la **5ta. Capacitación para jardineros, fumigadores y público de interés**. Formando a 300 personas con el apoyo del SNPP (Servicio Nacional de Promoción Profesional). Esta capacitación fue realizada por nuestros profesionales del rubro de Agronomía, quienes ofrecen asesoría en nuestras tiendas. La participación fue certificada. De esta manera apoyamos a la incrementación de sus ingresos y por ende su calidad de vida.





## Condiciones de trabajo

Los equipos de protección individual son de uso obligatorio, y la empresa monitorea estrictamente esta buena práctica, así como el estado de salud de sus colaboradores mediante programas de exámenes médicos periódicos.

Nuestros locales ofrecen, comodidad, excelente iluminación, adecuada ventilación trabajando con tecnología de punta.

Para mantener un lugar seguro de calidad seguimos con auditoria trimestrales del sistema de "5S" en todas las oficinas, sucursales, y planta industrial situada en Villeta.

Este programa forma parte de nuestro programa de inducción a nuevos colaboradores de la empresa, a fin de garantizar la adaptación inmediata a la cultura de la organización. Entendiendo que las 5s forma parte de nuestro día a día. Realizamos charlas de concienciación, así como también realizamos recordatorios en la revista interna. Este año hemos invertido en la colocación de tableros nombrando las 5s en lugares estratégicos de acceso común de todos los colaboradores.



Entre los beneficios que otorga la empresa, se incluye la provisión anual de uniformes a diferentes sectores de la empresa, acorde a cada temporada del año (verano, invierno). A este beneficio accede 80% de los funcionarios, cubriendo así la necesidad de 156 personas que actualmente se encuentran trabajando en la empresa.

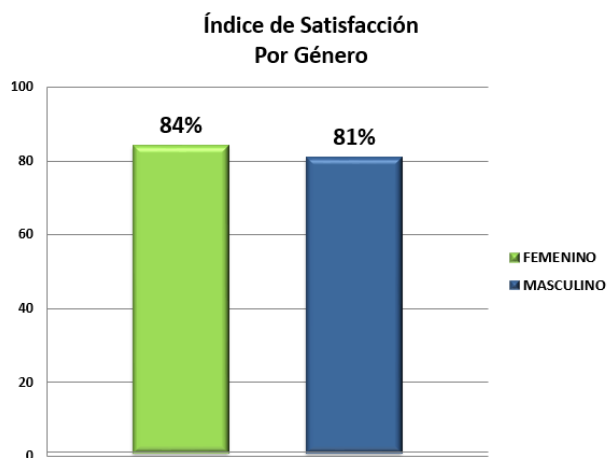
Ya en el 2015 se implementó el subsidio del 50% del costo del zapatón para personal de Producción y Logística, llegando al 100% de los funcionarios en los mencionados sectores.

Creemos que un ambiente agradable y saludable de trabajo es ir más allá de lo que las leyes que regulan.



**Diversidad:** En Agrofield brindamos oportunidades laborales sin distinción, de género, raza, religión, preferencias sexuales, razón o condición socioeconómica.

## DISTRIBUCIÓN DE RESULTADOS



Datos estadísticos del Informe  
de Clima Laboral 2016.-

**Salarios:** Nuestras escalas salariales son siempre mantenidas y comparadas según las encuestas realizadas por la empresa **PricewaterhouseCoopers** cada dos años, participamos de dicha encuesta salarial a través de la cual podemos medir nuestra escala salarial incluyendo componente variables y los beneficios ofrecidos. Es así que presentamos frente a empresas de igual e inclusive mayor porte, ventajas competitivas en el mercado laboral en cuanto a lo que a remuneración se refiere. Participamos activamente de las encuestas anuales, y realizamos los ajustes correspondientes cuando el mercado competitivo así lo requiere, a modo de atraer colaboradores de primer nivel.

### Gratificaciones/Eventos/Reconocimientos

Es así como la empresa ha invertido en gratificaciones a funcionarios, mediante obsequios por méritos académicos, cumpleaños, festejos de cumpleaños, festejos de bienvenida, obsequios por nacimientos, obsequio por matrimonios, apoyos en duelos, apoyo a la Asociación de funcionarios, ayudas en caso de enfermedades, Torneo de futbol interno y festejos días especiales.

Este año 2016, nos esmeramos en dar lo mejor en reconocimientos a nuestros colaboradores, apostando siempre a la calidad del mensaje.

## Día de la Madre



## Festejo 36 años de Agrofield



## Festejos Especiales

**NotiField** BOLETIN INFORMATIVO INTERNO GRUPO AGROFIELD

**DIA DEL VETERINARIO**

**Festejo a los 10 mejores doctores de Agrofield!!!**

Muchas felicidades a todos nuestros compañeros que abrazan esta gran profesión. Agasajamos todos con una merienda y un obsequio.




**agrofield** **ALIANZA AGROPECUARIA** **ORKIN**

**NotiField** BOLETIN INFORMATIVO INTERNO GRUPO AGROFIELD

**DIA DEL AGRONOMO**



**El 20 de setiembre festejamos el Día del Agrónomo.**  
Agasamos a nuestros compañeros con una riquísima merienda y un obsequio para todos!  
Orgullosos de contar con ustedes!!!



**agrofield** **ALIANZA AGROPECUARIA** **ORKIN**



## Día de la Amistad



## Beneficios – kit de Nacimientos a padres



## Torneo de Futbol



## Reuniones de profesionales

Hemos otorgado un espacio para reuniones mensuales para Ingenieros Agrónomos y Veterinarios, enfocados en la capacitación, actualización, unificación de criterios técnicos, participación, comunicación clara y reconocimiento profesional.



## Plan de Carreras

Seguimos con nuestro **Plan de Carreras**, el cual se fundamenta en los resultados obtenidos en la **Evaluación del desempeño**. Este plan se sustenta en la confianza depositada en nuestros colaboradores, motivándolos a asumir retos que les puedan dar la experiencia necesaria para sobresalir en nuestra sociedad laboral.

Contamos con un sistema denominado Plan **de Sucesión** para la cobertura de puestos, formando a los llamados **“back ups”**, quienes reciben entrenamientos sobre puestos de interés para futuras promociones, sobre el punto la empresa se está abocada a identificar, desarrollar y promover a sus siguientes generaciones de líderes. Este proceso se aplica a todos los niveles de la organización, identificando talentos desde sus inicios, en el estudio de potencial durante la Selección misma de la persona, y desempeño en la **Inducción**.

**COMUNICADO**



**Marcos Romero**, quien ocupaba el cargo de Asistente Comercial es **promovido a partir de hoy al cargo de Trade Marketing** de Agrofield.

De parte de todos los compañeros, le hacemos llegar nuestras felicitaciones por el Excelente desempeño en sus tareas, compromiso con la Empresa y responsabilidad demostrada.

**Muchos éxitos** en las nuevas responsabilidades otorgadas y esperamos que sigas creciendo profesionalmente dentro de esta Gran Familia.

**PLAN DE CARRERAS AGROFIELD**

 Departamento de Recursos Humanos

**COMUNICADO**



**Ana Benítez**, quien ocupaba el cargo de Asistente Comercial a partir de hoy es promovida al cargo de Asistente de Cuentas Corrientes.-



**Victor Trinidad**, quien ocupaba el cargo de Operario de Deposito a partir de hoy es promovido al cargo de Asistente Comercial.-

**Muchos éxitos** en las nuevas responsabilidades otorgadas y esperamos que sigan creciendo profesionalmente dentro de esta Gran Familia.

**PLAN DE CARRERAS AGROFIELD**

 Departamento de Recursos Humanos



**COMUNICADO**



Larizza Portelli, quien ocupaba el cargo de asistente contable fue promovida a partir del mes de junio al cargo de Sub Contadora del Grupo Agrofield.

Le hacemos llegar nuestras felicitaciones por su excelente desempeño, su compromiso con la Empresa y responsabilidad demostrada. Muchos éxitos en las nuevas responsabilidades otorgadas y esperamos que sigas creciendo profesionalmente dentro de esta Gran Familia.

**PLAN DE CARRERAS AGROFIELD**



Departamento de Recursos Humanos

**COMUNICADO**



Pedro Ortiz, quien ocupaba el cargo de Asistente de Tesorería formó parte del plantel de empleados hasta el día jueves 30/06.-



De la Selección Interna para ocupar el puesto vacante que hemos realizado, fue elegido nuestro compañero **Marcelo Oviedo** quien estaba ocupando el cargo de Asistente de Cuentas Corrientes.-

Muchos éxitos Marcelo en las nuevas responsabilidades otorgadas y esperamos que sigas creciendo profesionalmente dentro de esta Gran Familia.

**PLAN DE CARRERAS AGROFIELD**



Departamento de Recursos Humanos

**COMUNICADO**



La Dra. Liz Rivas, quien ocupaba el cargo de Asesora Técnica es promovida al cargo de Encargada de Sucursal de Encarnación a partir de la fecha.-

Muchos éxitos en las nuevas responsabilidades otorgadas y esperamos que sigas creciendo profesionalmente dentro de esta Gran Familia.

**PLAN DE CARRERAS AGROFIELD**



Departamento de Recursos Humanos

**PLAN DE CARRERAS**



Hoy 16/11 nuestro compañero Ing. Agr. Rolando Gonzalez Asesor Técnico de la Sucursal Pinedo pasa como Supervisor del Canal Hortícola



Te deseamos muchos éxitos en tus nuevas tareas!

## MEDIO AMBIENTE

- \* **Principio 7:** Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo frente a los desafíos Medioambientales.
- \* **Principio 8:** Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor Responsabilidad ambiental.
- \* **Principio 9:** Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías Respetuosas del medioambiente.

## Compromisos, acciones concretas y resultados

1. **Plan de Administración de desechos:**
  - a. Nuestra empresa no produce afluentes de impacto negativo ni en sus ciclos comerciales ni de producción.

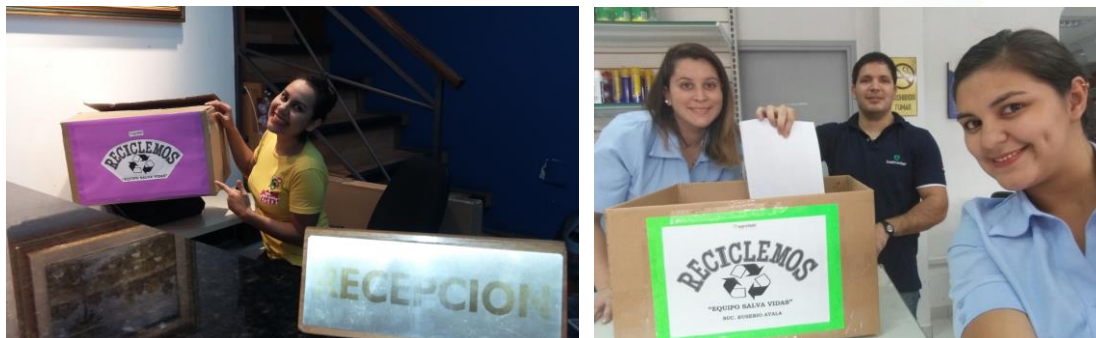
- b. En nuestro comedor, contamos con basureros que ayudan a clasificar los desechos.
- c. La empresa no genera desechos del tipo Pilas o cartuchos de tinta. Son mantenidos en un depósito hasta su disposición final cuando se diere la posibilidad.
- d. Los desechos patológicos o desechos químicos son canalizados a través de empresas habilitadas por las Municipalidades, por la SEAM por el Ministerio de Salud.
- e. Los frascos restantes de agroquímicos, no son reutilizados para ciclo alguno. Son desechados a través de una empresa habilitada para tal efecto.
- f. Las 5 S´ establecen criterios de orden y limpieza, colaborando con la menor generación de desechos al hacer uso eficiente de los recursos, como hojas, carpetas, entre otros. Esta política presente en nuestra cultura es trasmitada de generación a generación, y es evaluada de manera periódica por medio de nuestro Departamento de calidad.



2. **Uso racional de papel:** Así también, con la implementación de tecnología, se trata de reducir al mínimo la utilización de papel, de manera a colaborar con la depredación de árboles. Actualmente la empresa monitorea el uso de papelería mediante un acompañamiento estadístico por departamento.

En el año 2015 Se han realizado campañas solicitando ideas para disminuir el consumo de papel, donde han participado colaboradores con diferentes sugerencias.

En el 2016, apuntamos a la reutilización de papeles y a la venta de los mismos, recolectando de cada sucursal documentos inservibles conjuntamente con la venta de cartones lo generado es utilizamos para financiar las campañas internas de seguridad vial.



**Conciencia social “Apoyos a Varias campañas”:** fieles a ser número uno en el rubro de la jardinería, y concientes del rol protagónico que ejercemos en el medio ambiente, hemos creado acciones específicas sobre este punto. Es por ello que cada inicio de la primavera durante toda una semana obsequiamos pequeñas plantas a nuestros clientes.



3. **Conciencia social sobre animales en estado de abandono:** Seguimos colaboramos con la protección de animales en estado de abandono. Específicamente con la **Organización Patitas Felices Paraguay** brindando infraestructura, y colaboradores a fin de crear un ambiente físico adecuado de la mano de nuestra afamada marca de balanceados Tiernitos.



4. **Ponte las Pilas con Agrofield** Así mismo continuamos con esta campaña, que pretende seguir juntando pilas en contenedores, a nivel empresarial, para luego enviarlos a empresas dedicadas al almacenamiento correcto de los mismos.

**NotiField** BOLETIN INFORMATIVO INTERNO  
GRUPO AGROFIELD

MEDIO AMBIENTE

**“Cuidemos el Medio Ambiente”**  
**Trae a Agrofield todas tus pilas!!!**



Las pilas son fabricadas con elementos químicos considerados como tóxicos, de hecho, 30 por ciento de su contenido son materiales que causan daños a la salud y el medio ambiente.

Cuando una pila ya no sirven se tira en la basura doméstica o en los patios baldíos; con el paso de tiempo y por la descomposición de sus elementos se oxidan y derraman diferentes tóxicos en suelo, agua y aire. Lo mismo sucede cuando se quema en basureros o se incinera. Existen estudios que muestran que 35 por ciento de la contaminación por mercurio es ocasionada por las baterías que se incineran con la basura doméstica.

¿Por qué no se debe perforar una pila? Los componentes de la pila, en su mayoría tóxicos, si son sacados de la envoltura o empaque antes de oxidarse, pueden quemar o corroer las superficies con las que tengan contacto. Además, pueden lastimar seriamente la piel humana.

¿Por qué no se deben quemar? Algunas pilas pueden explotar al entrar en contacto con el fuego. En otros casos, los componentes de las pilas entran en combustión y liberan gran cantidad de contaminantes al aire.



En Agrofield Casa Central contamos con un botellón ubicado en el quíncho. Aquí puedes traer todas las pilas que tienes en tu casa y ya no te sirven.





## Anticorrupción

**Principio 10:** Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo el soborno y la extorsión.

1. **Reglas claras sobre relación con el Gobierno:** En la empresa no participamos de actividades políticas partidarias. Sin embargo estamos trabajando en Proyectos a fin de colaborar con el desarrollo del país, con los gobiernos de turno, esta premisa se encuentra en el Código de Ética en estado de borrador, pero se viene practicando en la cultura desde hace muchos años. Luego de nuestra adhesión al Pacto Global toma fuerza e impulso en acciones concretas como la de finalizar dicho código.

2. **Software Legal:** es práctica cotidiana el uso de software legal, y existen políticas claras al respecto en el reglamento interno de trabajo. Y Políticas que documentan el respeto a la propiedad intelectual.
3. **Auditorias Externas:** Cada año la empresa se somete a una Auditoría general, por medio de empresas dedicadas al rubro y adjudicadas para dicho propósito. Este servicio terciarizado, nos garantiza la pulcritud en todas nuestras transacciones administrativas.
4. **Reportes mensuales:** Actualmente se realizan reportes mensuales transparentes que facilitan la toma de decisiones, como una practica en todas las unidades operativas, incluyendo el área de recursos humanos donde apuntamos a analizar los avances de las estrategias planificadas y logros obtenidos.
5. **Auditorias del gobierno:** Hemos contado con diferentes auditorias e inspecciones del gobierno como ser Ministerio de Justicia y Trabajo, Instituto de Previsión Social. Todas las inspecciones hemos aprobado sin observaciones o multas, ya que la empresa tiene asegurado al 100% de su plantel con los documentos y habilitaciones necesarias para la ejecución de los distintos tipos de trabajo en la organización.
6. **Código de Ética:** Actualmente contamos con un código de ética certificado, y somos miembros del Pacto Ético Comercial siendo una de las únicas 20 empresas con código de ética certificado. El mismo, contiene normas que permiten orientar la gestión de todos los colaboradores de Agrofield como modelo de vida hacia un relacionamiento armónico y transparente, tanto en forma interna y con las demás empresas del medio. –







**Casa Central Asunción:**

Av. Choferes del Chaco 1449

Tel.: (595-21) 608 656

**Sucursal Eusebio Ayala:**

Av. E. Ayala 1346 c/ Morquio

Tel.: (595-21) 229 423

**Sucursal San Martín:**

Av. San Martín 836 c/ Austria

Tel.: (595-21) 621 370/2

**Sucursal Ciudad del Este:**

Supercarretera Mcal. F.S. López 9022

Tel.: (595-61) 578 196 / 8

**Suc. Pinedo Shopping:**

Av. Mcal. López c/ 26 de febrero

San Lorenzo

Tel.: (595-21) 324 9014 / 6

**Planta Industrial Villeta:**

Parque Industrial Abay • Tel.: (0225) 952 261



**agrofield**  
S.R.L.

