



MEMORIA SOCIAL

2
0
0
7



Presentación

Mensaje de la Gerencia General

Nuestra empresa

- a. Misión
- b. Visión
- c. Valores
- d. Política de Gestión
- e. Sistema de Gestión Integrado
- f. Competencias Generales y Directivas
- g. Código de Conducta y Ética
- h. Grupo Brescia
 - i. Empresas del Grupo
- i. Estructura y plana gerencial
- j. Unidades de Negocio (ubicación, productos, mercado)
 - i. CHI
 - ii. CH
 - iii. Astillero
 - iv. Flota y Pesca

Responsabilidad Social Interna

- a. Accionistas
 - i. Expectativas, volumen de ventas y unidades
- b. Colaboradores
 - i. Políticas Corporativas para la Gestión de RR.HH.
 - ii. Acciones de Reclutamiento y selección
 - iii. Acciones de Inducción
 - iv. Acciones de Capacitación y desarrollo
 - v. Acciones de Recreación e integración
 - vi. Acciones de Comunicación
 - vii. Acciones de Reconocimiento
 - viii. Acciones de Bienestar (salud)
- c. Familia de los colaboradores

Responsabilidad Social Externa

- a. Clientes
- b. Gobierno Corporativo.
- c. Sociedad
 - i. Campañas y Apoyo comunitario
 - ii. Donaciones
 - iii. Voluntariado Corporativo
- d. Proveedores

Seguridad y salud ocupacional

Medio ambiente



Presentación

Tecnológica de alimentos, tiene el agrado de presentar su primera Memoria Social, con el propósito de comunicar a sus grupos de interés las principales acciones desarrolladas durante el año 2007, tanto en el ámbito social, como en el económico, así como de seguridad y medioambiental.

Para la elaboración de este informe se ha tenido en cuenta los parámetros del Global Reporting Initiative (GRI) y los indicadores de desempeño específicos asociados con los diez principios básicos universales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, relativos al respeto de los derechos humanos, las normas laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

La Memoria Social permite el objetivo de informar los compromisos asumidos por la organización con sus stakeholders, a quienes considera socios estratégicos para alcanzar el desarrollo sostenible.



Mensaje de la Gerencia General

Con gran satisfacción les presento nuestra primera Memoria Social que resume y presenta, en perspectiva, las acciones vinculadas a una gestión responsable y que es necesario compartir con todos los actores vinculados a nuestras operaciones, destacando así el rol de las empresas en la construcción de un país mejor.

Tecnológica de Alimentos, ha decidido asumir su rol de líder en el sector pesquero y en la industria en general de una forma amplia. Entendemos que el liderazgo debe proyectarse a la sociedad en forma responsable, ya que existen posibilidades de modificar la realidad social a través de la gestión empresarial.

Para TASA, ser una empresa socialmente responsable, significa:

1. Hacer bien nuestro trabajo. Elaborando productos de calidad y de la manera más segura y eficiente posible.
2. Poner en práctica nuestra filosofía de trabajo y nuestros valores.
3. Preocuparnos por el bienestar y desarrollo de nuestros trabajadores.
4. Consolidar una rentabilidad sostenida que nos permita seguir mejorando en la eficiencia de nuestros procesos, en el desarrollo de nuevos productos y en optimizar su calidad para satisfacción de nuestros clientes.
5. Seguir invirtiendo en el crecimiento de la empresa, generar empleo, divisas y contribuir con los ingresos fiscales del Estado.
6. Fomentar el desarrollo de nuestros proveedores.
7. Apoyar el entorno social donde desarrollamos nuestras operaciones.
8. Respetar el medio ambiente.
9. Actuar de manera ética y transparente.



Mensaje de la Gerencia General

El principal mensaje que queremos transmitir, es que en el Perú es rentable hacer empresa con una gestión socialmente responsable. El estatus de una empresa que se preocupa por sus trabajadores y por su seguridad, clientes, accionistas, proveedores y su entorno social y medio-ambiental, le permite tener una base sólida sobre la cual desarrollar su gestión con mayor facilidad y diferenciada de los pares que no lo hagan.

Financieramente, nos facilita el acceso a créditos de menor costo y con mayores beneficios; económicamente, nos permite contar con colaboradores y proveedores más identificados y dispuestos a comprometerse en el éxito de nuestras operaciones; políticamente, concentrarnos en nuestra actividades y no en superar contingencias, reclamos y multas; comercialmente nos permite tener clientes más satisfechos y duraderos; y socialmente, que las personas del entorno vean con agrado nuestra gestión y crecimiento.

Desde que iniciamos TASA; tuvimos clara la necesidad de armonizar nuestras operaciones con los intereses de todos los grupos con los que interactuamos. Sin embargo, no habíamos hecho un recuento de las acciones concretas para graficar los logros de nuestro compromiso. A partir de este año, establecemos una primera base de evaluación como parte del concepto de la cultura empresarial de TASA.

Carlos Pinillos Gonzalez
Gerente General







NUESTRA EMPRESA



NUESTRA EMPRESA

TASA, forma parte del Grupo Brescia, grupo económico que posee empresas en los sectores de: agricultura, minería, banca, seguros, fondo de pensiones, hoteles, inmobiliario, industria química y pesca. La actividad económica principal de la empresa es la extracción y transformación de los recursos hidrobiológicos para la producción de harina y aceite de pescado, así como para la producción de pescado congelado, en conservas y comercialización de pescado fresco.

TASA inició sus operaciones en el mes de agosto del 2002, cuenta con 17 plantas de procesamiento y con una flota propia de 79 barcos. La capacidad de los barcos y sus sistemas de refrigeración permiten garantizar un abastecimiento óptimo de pescado para consumo humano.

No obstante ser una empresa joven, desde el principio nos hemos distinguido por nuestro compromiso con la calidad, la excelencia, el cuidado ambiental y el desarrollo social de las comunidades que nos rodean.

La mayor parte de nuestra producción se dirige principalmente al mercado internacional: Japón, China, USA y la Comunidad Europea.

TASA, desde la compra de su primera planta en el 2002, se trazó el objetivo de liderar la industria de las harinas especiales, de alta calidad (PRIME) no tanto, en base al volumen de producción, sino más bien buscando proveer al mercado de productos confiables, de la mejor calidad posible y garantizando al consumidor final su satisfacción total.



En el año 2003 teníamos 6 embarcaciones y 2 plantas. Luego, adquirimos 2 plantas más en el Norte. El 2005 fue para TASA un año de consolidación gracias a la mejora y estandarización de los procesos en todas las plantas y a la optimización de la flota. Llegamos, entonces, a 19 barcos y 7 plantas. En el resto de áreas también se registraron avances importantes. En cuanto a estándares de calidad, se implementó y certificó los sistemas de gestión en HACCP Y GMP-13.

En enero del 2006, se inició el proceso de operaciones en la planta de congelados y en abril, se inició el primer embarque en la nave DONA LIBRA de 3550 TM de jurel congelado con destino a África, siendo ésta la primera vez que en el Perú se efectuaba un despacho de esta magnitud que tomó aproximadamente 4 días.

También en el 2006 se adquirió SIPESA. Esta compra significó para el mundo empresarial una de las adquisiciones más importantes de los últimos años y de una enorme trascendencia a nivel local e internacional. Con esta compra TASA pasó a ser el nuevo líder del sector y la empresa productora de harina más grande del mundo con 15 plantas y 73 barcos.

En el 2007 se adquirió la planta de Parachique e Ilo, sumando 17 plantas productoras de harina.

TASA es una empresa que se viene consolidando en el sector pesquero y su forma de actuar está marcando las nuevas pautas de referencia, se le atribuye gran parte del éxito al trabajo en equipo y al esfuerzo de todos los trabajadores involucrados en su desarrollo y crecimiento.

NUESTRA EMPRESA



MISIÓN

BRINDAR A NUESTROS CLIENTES
ALIMENTOS PESQUEROS DE LA MAS ALTA
CALIDAD EN ARMONIA CON LA COMUNIDAD
Y EL MEDIO AMBIENTE



VISIÓN

SER RECONOCIDOS COMO UNA
EMPRESA LÍDER, CONFIABLE Y DE CLASE
MUNDIAL, POR SUS NIVELES DE CALIDAD,
EFICIENCIA, SEGURIDAD Y
PROTECCIÓN AMBIENTAL.



VALORES

Somos conscientes que una cultura sólida y sostenible está basada en valores y principios con los cuales los colaboradores dirigen su accionar y se sienten identificados y orgullosos. Los valores en nuestra empresa definen claramente el compromiso que tenemos con nuestros accionistas, clientes, colaboradores y con el medio ambiente.

Ética, seriedad y confiabilidad

Nos preocupamos por asegurar el cumplimiento de las leyes y nuestros compromisos en cada una de nuestras acciones.

Satisfacción, seguridad y desarrollo Integral de nuestros colaboradores

Buscamos la satisfacción personal de nuestros colaboradores a través de la capacitación continua, el aseguramiento de la calidad de vida y la seguridad en el trabajo.



Mejora continua en procesos, calidad, e innovación tecnológica

Buscamos la excelencia de nuestro desempeño a través del fomento de la innovación continua de productos, equipos y procesos.

Respeto por el Perú, sus recursos y el medio ambiente

Apostamos por el Perú, por eso nos preocupamos por el uso responsable de los recursos naturales y el desarrollo del país.

POLÍTICA DE GESTIÓN

Somos una organización dedicada a la extracción, transformación y comercialización de alimentos pesqueros y servicios de astillero.

Nuestra política de gestión responde a los siguientes lineamientos:

1. Ser una empresa líder y confiable que satisfaga las necesidades de nuestros clientes con productos inocuos y de alta calidad.
2. Cumplir con la normatividad legal y los sistemas de gestión, previniendo y minimizando los riesgos asociados a la calidad, inocuidad, salud y seguridad ocupacional, y contaminación ambiental.
3. Aplicar procedimientos de seguridad en la cadena de producción, transporte y embarque para evitar actividades ilícitas.
4. Trabajar con personal profesional comprometido con los objetivos de nuestra organización, promoviendo su capacitación, desarrollo integral y conciencia ambiental.
5. Mejorar continuamente nuestros procesos, tecnología y sistemas de gestión para alcanzar altos estándares de desempeño organizacional.
6. Actuar como una empresa socialmente responsable.





SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO

Normatividad de Sistemas de Gestión:

HACCP

Hazard Analysis Critical Control Point (Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control). Sistema con un enfoque preventivo que identifica, evalúa y controla peligros que son significativos para la inocuidad de los alimentos.

FEMAS/GMP+B2

El estándar FEMAS ha sido diseñado para cubrir las exigencias de aseguramiento para todos los ingredientes de alimentos usados en la producción de alimentos para animales.

IFIS

Norma Internacional sobre Ingredientes para la Alimentación Animal. Esta norma fija los requisitos para la compañías proveedoras que participan en el Programa de IFSA (programa que incluye las reglas de certificación). Esta norma reemplazará a FEMAS y GMP.

Es una integración del HACCP con elementos de soporte de la ISO 9001, para el sector de alimentos para animales.

ISO 9001

Norma que especifica los requisitos para los sistemas de gestión de la calidad. Su objetivo es cumplir con los requisitos de cliente y aumentar su satisfacción eficazmente.

ISO 14001

Norma que especifica los requisitos para un sistema de gestión ambiental, Se aplica a aquellos aspectos ambientales que la organización identifica que puede controlar.

OHSAS 18001

Norma que expresa los requisitos para un sistema de gestión y que le permite a una organización, controlar los riesgos de salud y seguridad ocupacional de sus trabajadores y mejorar sus resultados.

SA 8000

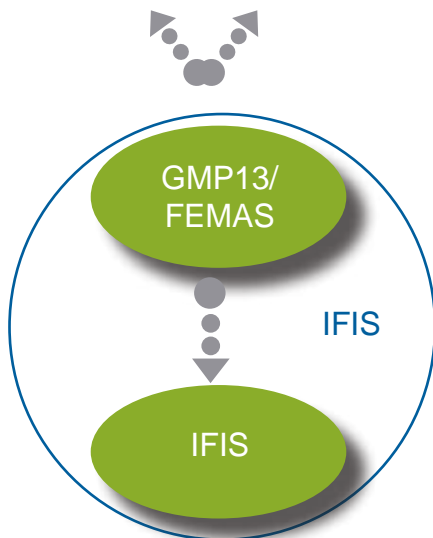
Norma que especifica los requisitos para la gestión de responsabilidad social para con los trabajadores y que puede ser adoptada libremente por las empresas. Está relacionada a los aspectos laborales.

BASC

Programa Business Alliance for Security Commerce, cuyo objetivo es garantizar el control y la seguridad de los embarques con la finalidad de evitar contrabando, narcóticos y terrorismo.

ESQUEMA DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO
(En proceso de implementación)

N
O
R
M
A
S



COMPETENCIAS GENERALES Y DIRECTIVAS

Las competencias que a continuación se presentan fueron propuestas y analizadas por los gerentes de la empresa y finalmente aprobadas por la Gerencia General. Las generales definen el perfil de nuestros trabajadores y las directivas, el perfil de dirección que nos esforzamos en buscar y desarrollar. Son una manifestación adicional de nuestra cultura y un complemento de nuestros valores en procura de lograr una empresa moderna, profesional y eficiente pero sin descuidar el lado humano, elemento generador en última instancia de los resultados.

Competencias Generales



PROACTIVIDAD

Capacidad para anticipar y ofrecer solución a los problemas, demostrando iniciativa, creatividad y autonomía para enfrentarlos hasta que queden resueltos.



CONFIABILIDAD Y COMPROMISO

Capacidad para actuar de acuerdo a lo que se piensa, dice y considera importante. Implica cumplir con sus ofrecimientos y promesas en los plazos ofrecidos. Demuestra voluntad y empeño para cumplir objetivos organizacionales, compartiendo los valores de la empresa y el respeto mutuo.



APRENDIZAJE Y MANEJO DE LA PRESIÓN

Capacidad para buscar mejoras en sus conocimientos y asimilar nueva información, aplicándola eficazmente, aún bajo la presión del tiempo y haciendo frente al desacuerdo, la oposición y la adversidad.



COMPORTAMIENTO ÉTICO

Capacidad para exhibir un comportamiento consistente con los valores de la empresa y desempeñarse con seriedad, integridad y preocupación por la satisfacción y desarrollo de las personas. Es respetuoso ante los demás. Conduce su vida personal dentro de parámetros que no interfieren negativamente con su desempeño laboral.



TRABAJO EN EQUIPO

Participa activamente con otros para conseguir metas comunes, incluso cuando la colaboración conduce a una meta que no está directamente relacionada con el interés propio. Implica una intención auténtica por trabajar en cooperación con otras personas, formar parte de un equipo, trabajar conjuntamente y no en forma separada o competitiva.



RESPONSABILIDAD SOCIAL Y MEDIO AMBIENTE

Capacidad para actuar en forma responsable y solidaria con el entorno social. Demuestra sensibilidad por el medio ambiente y hace evidente su preocupación por las buenas prácticas de conservación y protección medioambiental.

Directivas

VISIÓN ESTRATÉGICA Y HOLÍSTICA



Capacidad de prever las tendencias y oportunidades del mercado, las amenazas de la competencia y las fortalezas y debilidades de la organización. Habilidad para plantearse objetivos de corto, mediano y largo plazo; evaluando, permanentemente, los escenarios y acontecimientos que afecten al sector. Capacidad para prever el impacto de sus decisiones en los resultados de la organización.



PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN

Capacidad para establecer de manera clara y precisa los objetivos, metas y prioridades, estableciendo las acciones, plazos y recursos necesarios para alcanzarlos. Realizando de manera efectiva el seguimiento y verificación de sus acciones y las de sus equipos de trabajo y ejecutando las acciones correctivas de manera oportuna.

LIDERAZGO



Orienta la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo para el grupo. Fija objetivos, establece directivas, define prioridades, hace seguimiento, motiva, enseña y dirige al resto de trabajadores para que alcancen sus objetivos, aun cuando no sean sus subordinados directos. Tiene energía y la transmite a otros. Tiene valor para defender creencias, ideas y asociaciones. Plantea abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Provee coaching y feedback para el desarrollo de sus colaboradores.



ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS

Capacidad para visualizar con claridad lo que la empresa espera de su gestión, orientando sus recursos personales, grupales, intelectuales y materiales a la consecución de los objetivos planteados, en términos de eficiencia y en los tiempos y plazos esperados. Administra los procesos establecidos, actuando con la velocidad y urgencia necesarias para lograrlos.



DELEGACIÓN (EMPOWERMENT)

Capacidad para proporcionar responsabilidades de acuerdo a las habilidades individuales. Capacita en forma individual y grupal, para asumir poder con responsabilidad, logrando sentido del compromiso y la autonomía de sus colaboradores. Transfiere a otros, de manera adecuada y aceptable, alguna de sus tareas o funciones así como la capacidad para la toma de decisiones en el proceso del cumplimiento de la tarea. Asume la responsabilidad por los resultados.



FACILIDAD DE TRATO Y ACTITUD POSITIVA

Capacidad de interactuar con el resto de una forma natural, fácil y positiva sin perder de vista los resultados deseados.

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA

En TASA, la honestidad y la integridad son valores esenciales. Nuestro comportamiento se basa en el desarrollo y fortalecimiento de relaciones respaldadas en el diálogo y la confianza mutua con nuestros clientes, accionistas, trabajadores, proveedores, contratistas, instituciones públicas y otros grupos de interés.



Para ello, aplicamos principios de buen gobierno corporativo e informamos con rigor y transparencia acerca de nuestro accionar y resultados en los ámbitos económico, social y ambiental; cumpliendo así con todos los grupos impactados y con nuestro país.

Código de Conducta y Ética

El accionar diario del equipo de trabajo de TASA se rige por su Código de Conducta y Ética. Es obligación y responsabilidad individual de cada uno de los colaboradores conocerlo y cumplir sus políticas, reglas y normas establecidas.

Para efectos del cumplimiento del Código de Conducta y Ética, se ha conformado el Comité de Cumplimiento, el cual tendrá la responsabilidad de analizar, evaluar y decidir las situaciones enmarcadas en este Código.

El Comité de Cumplimiento está conformado por los siguientes miembros:

- El Director Ejecutivo
- El Asesor de la Alta Dirección
- El Gerente General
- El Gerente de Recursos Humanos
- El Gerente Legal
- El Gerente de Auditoría Interna
- El Gerente Central de Administración y Finanzas

Aquellos que incumplan lo estipulado en el código estarán sujetos a sanciones, las cuales serán aplicadas por la Gerencia de Recursos Humanos a solicitud del Comité de Cumplimiento.

Los trabajadores pueden denunciar violaciones al código y actos en contra de la ética empresarial, a través de su canal ético: comitedecumplimiento@tasa.com.pe. El Comité de Cumplimiento se compromete a mantener la identidad del colaborador denunciante en reserva.



GRUPO BRESCIA



Don Pedro Brescia - Don Mario Brescia
Presidente Vicepresidente

Segunda generación

Pedro Brescia Cafferata
Mario Brescia Cafferata
Ana María Brescia Cafferata
Rosa Brescia Cafferata

Tercera generación

Fortunato Brescia Moreyra
Mario Brescia Moreyra
Pedro Brescia Moreyra
Alex Fort Brescia

Con casi 40 empresas en los sectores: financiero, minero, pesquero, industrial, inmobiliario y de servicios, el Grupo Brescia es hoy en día el grupo económico más importante del Perú.

La década de los 90 significó para el Grupo la consolidación de sus negocios en minería con MINSUR. En 1995 invirtió en el sector financiero como protagonista de la compra del Banco Continental.

En el 2006 compraron SIPESA, en una transacción que superaría los 100 US\$ millones, y tras la fusión con Tecnológica de Alimentos, se dio la empresa productora de harina y de aceite de pescado más grande del mundo.

Empresas del Grupo

Minería

Minsur S.A.
Cia. Minera Raura

Finanzas

BBVA Banco Continental
AFP Horizonte
Rimac S.A

Industria

Tecnológica de Alimentos S.A. (pesca)
EXSA S.A. (explosivos)
Cia. Peruana de Productos Químicos
(pintura)
Funsur S.A.

Otros

Agrícola Hoja Redonda S.A.
Clínica Internacional S.A.
Inversiones Nacionales de Turismo S.A.

Estructura y plana gerencial

Directorio

Presidente
Vicepresidente
Director
Director
Director
Director
Director

Pedro Brescia Cafferata
Mario Brescia Cafferata
Mario Brescia Moreyra
Rosa Brescia de Fort
Fortunato Brescia Moreyra
Pedro Brescia Moreyra
Alex Fort Brescia

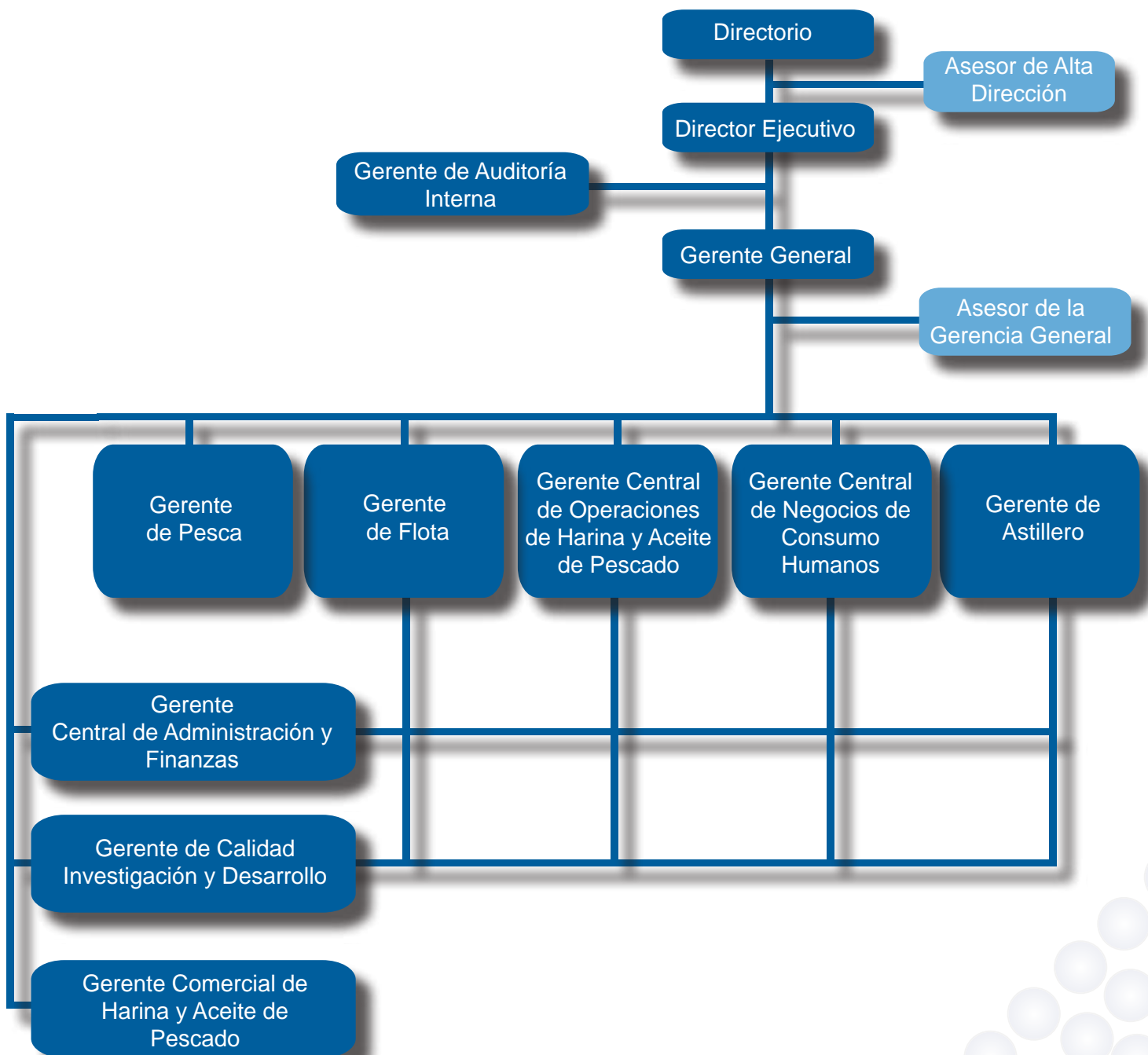
STAFF ALTA GERENCIA

Director Ejecutivo
Asesor de Alta Dirección
Gerente General
Gerente de Auditoría Interna
Asesor de la Gerencia General
Gerente de Pesca
Gerente de Flota
Gerente Central de Administración y Finanzas
Gerente Central de Operaciones de Harina y Aceite
Gerente Central de Negocio de Consumo Humano
Gerente de Contraloría
Gerente de Calidad, Investigación y Desarrollo
Gerente Comercial de Harina y Aceite
Gerente Comercial de Consumo Humano
Gerente Legal
Gerente de Recursos Humanos
Gerente de Logística
Gerente de Astillero

Mario Brescia Moreyra
Humberto Speziani Cuevas
Carlos Pinillos González
Rafael Salazar Tafur
Domingo Miranda Chavez
Javier Calmet Aranguren
Eduardo Magnasco La Torre
Jose Luis Orbegoso Moncloa
Edgar Aroni Boy
Rafael Ferrero Diez Canseco
Ernesto Cabrera Vernaza
Javier Igarashi Hasegawa
Judith Vivar Ramirez
Gustavo Ferreyros Cabieses
Claudia Bianchi De Los Rios
Cesar Monteverde Descalzo
Luis Lauezzari Gamarra
Juan Carlos Arnaiz Rendón



Cuadro estructural y plana gerencial



UNIDADES DE NEGOCIO (CHI, CH , ASTILLERO Y FLOTA)

HARINA Y ACEITE

Esta unidad se dedica a la producción de harina y aceite crudo de pescado. Cuenta con modernas instalaciones que le permiten lograr productos con los más altos estándares de calidad del mercado.

PRODUCTOS

Harina de pescado

Para la producción de harina de pescado se cuenta con modernos equipos que, mediante una controlada temperatura y un eficiente proceso, transforman la materia prima (anchoveta) en harina de pescado de alta calidad.

El secado se realiza exclusivamente en secadores a vapor y aire caliente (Rotatubos, Rotadisk y/o HLT), alcanzando así una excelente digestibilidad, número de flujo y densidad de la harina de pescado. El ensacado se realiza en impecables salas de ensaque, donde se aplica el antioxidante y se muestrea automáticamente, garantizando así un confiable producto final. Posteriormente, son depositados en almacenes cerrados que protegen la harina de cualquier contaminación después de su producción.



Aceite de pescado

El aceite de pescado se utiliza en la elaboración de alimento balanceado y también con fines medicinales a través de las cápsulas que contienen los ácidos grasos Omega-3 como suplemento para la salud humana.

Las plantas de aceite de pescado están implementadas con los más modernos equipos, que permiten obtener el mejor aceite crudo de pescado con los más bajos niveles de acidez y dioxinas, cumpliendo así con los estándares internacionales de los mercados más exigentes.



Plantas



PAITA

Se encuentra ubicada en Tierra Colorada, provincia de Paita, departamento de Piura. Actualmente, cuenta con una capacidad instalada de 100 TM pescado/hora destinadas a la elaboración de harina con alto contenido proteico (STEAM DRIED).



PARACHIQUE

Se encuentra ubicada en el distrito de Sechura, provincia de Piura, departamento de Piura. Actualmente, cuenta con una capacidad instalada de 50 TM de pescado/hora destinadas a la elaboración de harina y aceite con alto contenido proteico (30 TM de F.A.Q y 20 S.D)



MALABRIGO NORTE

La planta está ubicada al norte del puerto Malabrigo, distrito de Razuri, provincia de Ascope, departamento de La Libertad. Cuenta con una capacidad instalada de 138 TM pescado/hora destinadas a la elaboración de harina F.A.Q. (FIRE AVERAGE QUALITY).

Plantas

MALABRIGO SUR

Situada en el distrito de Rázuri, provincia de Ascope, departamento de La Libertad. Cuenta con una licencia de operación de 76 TM por hora de procesamiento de materia prima para la producción de harina y aceite crudo de pescado. (STEAM DRIED).



CHIMBOTE NORTE

Ubicada en la Florida Baja-Chimbote, provincia del Santa, departamento de Ancash. Cuenta con una capacidad instalada de 138 TM pescado/hora destinadas a la elaboración de harina F.A.Q. (FIRE AVERAGE QUALITY).



CHIMBOTE SUR

Situada en la zona industrial de Chimbote, departamento de Ancash. Esta planta cuenta con una capacidad de 88 TM/hr destinadas a la elaboración de harina comercial F.A.Q. (FIRE AVERAGE QUALITY).



Plantas



SAMANCO

Situada en la bahía del distrito de Samanco, provincia del Santa, departamento de Ancash. Cuenta con una licencia de operación de 60 TM por hora de procesamiento de materia prima para la producción de harina y aceite crudo de pescado. (STEAM DRIED).



SUPE

Situada en Av. La Marina 369 zona industrial puerto de Supe, departamento de Lima. Cuenta con una licencia de operación de 80 TM por hora de procesamiento de materia prima para la producción de harina y aceite crudo de pescado. (STEAM DRIED).



VEGUETA

La planta se encuentra ubicada en la Caleta de San Martín, distrito de Huacho, provincia de Huaura, departamento de Lima. Actualmente la planta cuenta con una capacidad instalada de 140 TM pescado/hora destinadas a la elaboración de harina comercial F.A.Q. (FIRE AVERAGE QUALITY).

Plantas

CALLAO NORTE

Situada en la Av. Néstor Gambeta Km 14.1 Ventanilla, Provincia Constitucional del Callao. Cuenta con una licencia de 150 TM de pescado por hora destinadas a la elaboración de harina con alto contenido proteico (STEAM DRIED) y aceite de pescado.

La planta se encuentra dentro del complejo pesquero de TASA Callao, el cual posee un área total de 230,914 m².



CALLAO SUR

Situada en Av. Prolongación Centenario 1954 Callao, Provincia Constitucional del Callao. Cuenta con una licencia de 101 TM de pescado por hora, destinadas a la elaboración de harina de pescado tipo FAQ. Tiene un área total de 25,247 m².



PISCO NORTE

Ubicada en la provincia de Pisco, departamento de Ica a 230 Km. al sur de Lima. Cuenta con una licencia de 100 TM por hora de procesamiento de materia prima para la producción de harina y aceite crudo de pescado, (STEAM DRIED).



Plantas



PISCO SUR

La planta está ubicada en la carretera Pisco-Paracas Km. 17.1 distrito de Paracas, provincia de Pisco, departamento de Ica. Actualmente la planta cuenta con una capacidad instalada de 139 TM pescado/hora destinadas a la elaboración de harina con alto contenido proteico (STEAM DRIED).



ATICO

Se encuentra ubicada en la carretera Panamericana Sur Km. 692, Anexo Punta Blanca, distrito de Atico, provincia de Caravelí, departamento de Arequipa. Cuenta con licencia para procesar 121 TM. Pescado/hora, produciendo harina con secado a fuego directo (Tipo FAQ); se proyecta para el año 2008 la implementación con maquinaria moderna para producir harina de alta calidad (STEAM DRIED).



MATARANI

La planta se encuentra ubicada en la Caleta de Chiguas, distrito de Matarani, provincia de Islay, departamento de Arequipa. Actualmente la planta cuenta con una capacidad instalada de 140 TM pescado/hora destinadas a la elaboración de harina con alto contenido protéico (STEAM DRIED).

Plantas

MOLLENDO

La planta está ubicada a la altura del Km 4.5 de la carretera Matarani - Mollendo, en la caleta de Chiguas, distrito de Islay, provincia de Islay, departamento de Arequipa. Actualmente la planta cuenta con una capacidad instalada de 45 TM pescado/hora destinadas a la elaboración de harina F.A.Q. (FIRE AVERAGE QUALITY).



ILO

La planta está ubicada en la caleta Cata Cata, provincia de Ilo, departamento de Moquegua. Actualmente la planta cuenta con una capacidad instalada de 113 TM de pescado por hora destinadas a la elaboración de harina F.A.Q. (FIRE AVERAGE QUALITY) y aceite de pescado.





Resumen de Plantas CHI

Todas las plantas suman una capacidad de procesamiento de 1,779 TM/hr, correspondiendo a las plantas de harinas especiales de secado a vapor (STEAM) una capacidad de procesamiento de 865 TM/hr, y a las plantas de secado a fuego directo (FAQ) una capacidad de 914 TM/hr.

Además tenemos una planta de secado y fuego directo en contrato de Maquila (CRIDANI) de 93 TM/hr.

	TOTAL		
	2005	2006	2007
Pesca recibida	629,253	1,173,984	1,318,726
Flota propia	357,600	536,360	698,762
Flota de terceros	271,653	637,624	619,964
Harina producida	141,204	267,901	306,457
Rendimiento	4.46 %	4.38 %	4.30%
Aceite producido	27,420	60,981	81,693
Rendimiento de aceite	4.36 %	5.19 %	6.19%

Nuestros clientes CHI

Conscientes de nuestra responsabilidad por la calidad de nuestros productos y servicios, orientamos nuestro trabajo a entablar con nuestros clientes una relación de confianza que permita conocer sus expectativas y sus opiniones para que ellas sean un factor preponderante en la toma de decisiones y así ofrecerles productos que satisfagan sus necesidades.



Mercado

La empresa ha logrado vender su producción de harina a 20 países de los cinco continentes, siendo los principales destinos de las exportaciones China, Japón y Alemania. El 17% de las ventas se realizaron directamente a 10 clientes importantes, y lo restante por intermedio de brokers y traders; quienes llegaron a colocar la harina a un total de 80 clientes.

Otros países a los que TASA exporta sus productos son: Turquía, Grecia, Francia, Italia, España, Canadá, Inglaterra, Chile, Dinamarca, Bélgica; entre otros.

CH (consumo humano)

La Planta de Congelado de pelágicos de TASA es la más moderna y de mayor capacidad de América del Sur. Está equipada con avanzada tecnología y sistemas de procesos automatizados. Fue construida en un complejo pesquero de más de 240, 000 m², tiene una capacidad de producción de 455 toneladas de pescado congelado al día, y una capacidad de almacenaje de 14,500 toneladas a 25 centígrados bajo cero en tres cámaras.

TASA ha invertido US\$ 22 millones en la instalación de esta planta, generando nuevos puestos de trabajo en las actividades de pesca y producción.

TASA, tiene como objetivo mejorar la alimentación de la población del Perú, sobre todo en la sierra donde el consumo de proteínas es deficitario. En tal sentido, se ha instalado el Centro de Distribución de Pescado Sur Andino en Juliaca, y otro en Pucallpa. La empresa actúa con responsabilidad social y está comprometida con el aprovechamiento racional y eficiente de los recursos naturales, en armonía con el medio ambiente, para el beneficio del Perú y de las generaciones futuras.



Centros de Distribución de Congelados

Juliaca



El Centro de Distribución Sur Andino se encuentra ubicado en la ciudad de Juliaca. Comenzó sus operaciones el 2 de febrero del 2007.

Esta cámara mantiene el producto perfectamente congelado a 23 grados bajo cero y tiene una capacidad de almacenamiento de 120 TM de producto congelado. Se comercializa jurel entero, jurel hg y anchoveta.

Las zonas de influencia de nuestro centro de distribución son: Juliaca, Puno, Ilave, Azangaro y San Román.

Pucallpa



Se inauguró y comenzó sus operaciones el 7 de septiembre del 2007. Tiene capacidad de almacenar hasta 25 TM de pescado congelado preservado a temperatura de 23 grados. Se comercializa jurel, caballa y anchoveta.

Las zonas de influencia son: Pucallpa, Aguaytia, Campo Verde, Yarinacochas y San Francisco.



The image shows two fish, likely salmon, lying on a bed of crushed ice. A semi-transparent blue banner is overlaid across the middle of the image. The banner contains the word 'Kontiki' in a large, bold, white sans-serif font. Below 'Kontiki' is the text 'Frozen Fish' in a smaller, white sans-serif font. On either side of the text, there is a white graphic element resembling a stylized fish tail or a curved arrow pointing towards the center.

Kontiki

Frozen Fish

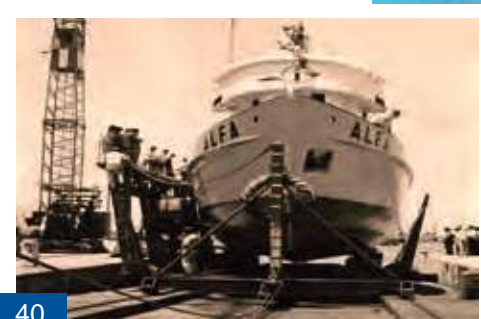
ASTASA

Astillero TASA en el 2007 inició un proceso de transformación organizacional que le permite desde dicha fecha realizar trabajos de diferentes especialidades con su propia supervisión y control de calidad, las cuales podemos enunciar:

- Modificaciones Estructurales de Embarcaciones Pesqueras (Injerto de Módulo Central, Ampliación de Manga y Levantamiento de Puntal) y Construcciones Navales para barcos menores a las 300 ton. de desplazamiento.
- Trabajos de Calderería y Soldadura. (Cambios de Planchas, Construcciones de Bulbos de Proa, Popa, etc)
- Desmontaje, Reparación, Mantenimiento, Montaje y Alineamiento de Sistemas de Propulsión y Gobierno.
- Arenado y Pintado.
- Sistemas de Tuberías, Válvulas.
- Rompimiento y Encementado de Lastre de Bodegas y Albañilería.
- Limpieza de Interiores y Tanques.

Nuestros principales clientes son, Flota Propia TASA, Corporación Pesquera INCA S.A., Corporación Hayduk, Austral Group S.A., Pesquera Humacare S.A., Pesquera SABANCAYA S.A., Corporación Peruana del Puerto, Pesquera NIROCI S.A., Inversiones QUIAZA S.A., Jacobo Cavenago, Administraciones RH S.A., Instituto del Mar del Perú, etc.

ASTASA durante el 2007 efectuó mantenimiento en sus instalaciones ha mas de 130 embarcaciones y como principales trabajos realizó CINCO (05) Modificaciones Estructurales de embarcaciones pesqueras: (Enero - Abril) TASA 21, TASA 23, FLAMINGO, COSTA AZUL, (Julio – Octubre) E/P CAPLINA 8.



FLOTA Y PESCA

Tenemos una flota de 79 embarcaciones dedicadas a la pesca industrial de anchoveta, las cuales tienen una capacidad de bodega total de 28,450 TM (13.5 % de la flota nacional).

De estas embarcaciones, 13 cuentan con equipos de refrigeración RSW y se dedican a la extracción de jurel, caballa y otras especies durante los períodos de veda. Estas especies se destinan al consumo humano como pescado congelado, fresco o en conservas.

Debido al tamaño de nuestra flota, ésta se ha subagrupado en 6 flotas, cada una a cargo de un Jefe de Pesca, el cual es responsable por el manejo operativo y administrativo de las embarcaciones.

La Gerencia de Flota es responsable de mantener permanentemente la disponibilidad de las embarcaciones.



GRÁFICO DE COLABORADORES POR UNIDAD FUNCIONAL

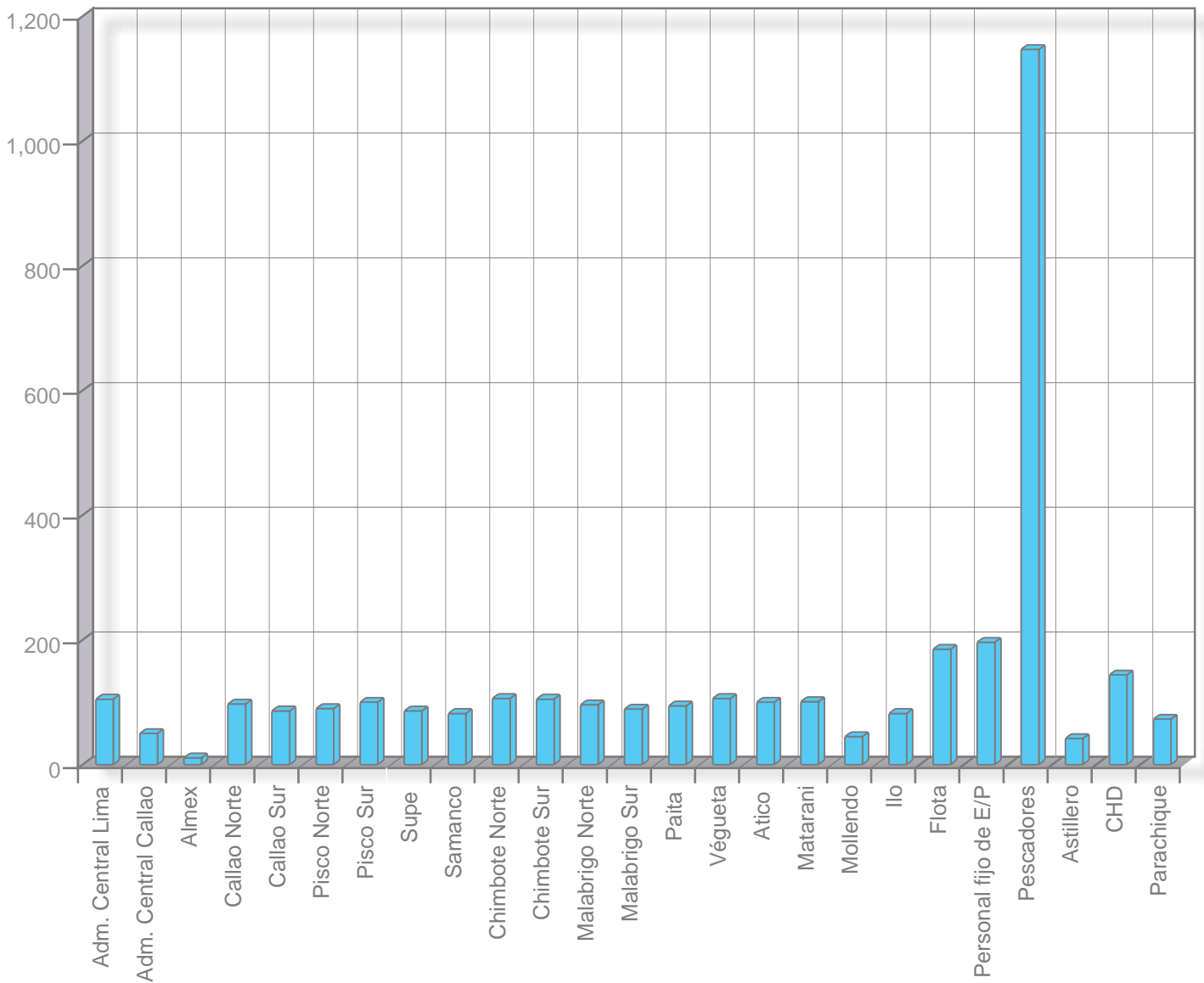
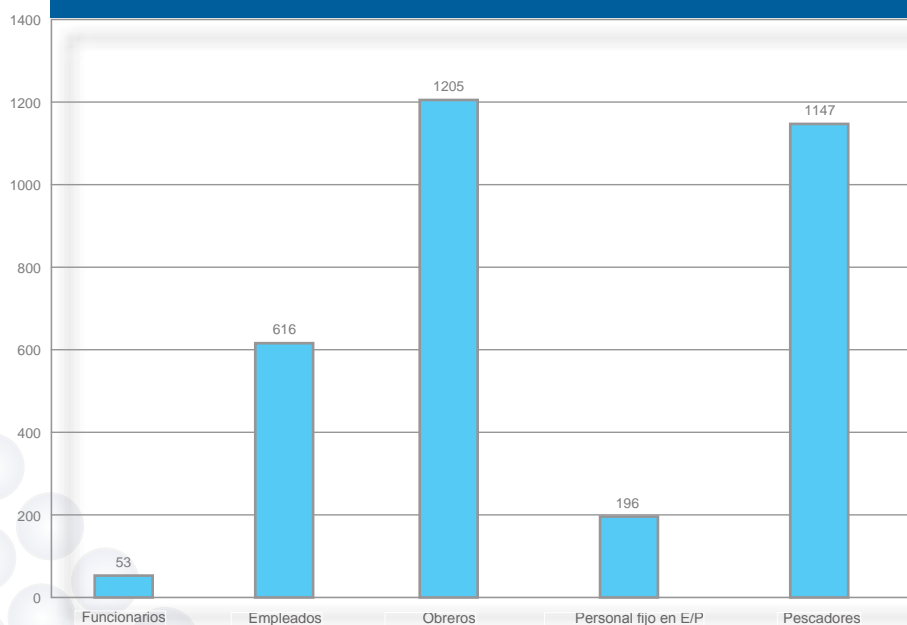


GRÁFICO POR TIPO DE COLABORADORES



A Diciembre 2007.







RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA



ACCIONISTAS

Accionista	Acciones de las que es titular	Porcentaje del total de las acciones	Numeradas	
			Del	Al
Inversiones Breca S.A.	519,255	60.1454	000001	519,255
Urbanizadora Jardin S.A.	148,249	17.1718	519,256	667,504
Urbanización Santa Marina S.A	45,071	5.2207	667,505	712,575
Inversiones San Borja S.A.	148,407	17.1900	712,576	860,982
Compañía Urbanizadora Montevideo S.A.	2,316	0.2683	860,983	863,298
Julio Huamán Eliot	16	0.0017	863,299	863,314
Odón Teves León	11	0.0012	863,315	863,325
Julio Neyra Contreras	9	0.0009	863,326	863,334
Total	863,334	100.0000		

Volumen de ventas y Utilidades

En el año 2007, las ventas netas de la empresa ascendieron a US\$341'785,082, representando un incremento de 27% respecto a los estados financieros consolidados de Tasa y Sipesa del 2006. Del total de ventas, las ventas de harina y aceite de pescado representaron el 90%.

En este periodo, la utilidad bruta de la empresa ascendió a US\$81'150,120, disminuyendo en 18% respecto al 2006, y teniendo un incremento en el nivel de inventarios de la empresa, así como una reducción en el precio internacional de la harina de pescado. Por su parte, la utilidad operativa ascendió a US\$53'659,475 lo que representa una disminución de 28% respecto al periodo anterior.

Los gastos de administración ascendieron a US\$10'662,298, mientras los gastos de comercialización ascendieron a US\$18'173,256, representando un 3% y un 5% de las ventas netas, respectivamente. Por su parte los gastos financieros ascendieron a US\$20'788,993, lo que representa un 6% de las ventas netas.

Al 31 de diciembre de 2007, los activos totales de la empresa ascienden a US\$621'095,275; de los cuales US\$407'216,008 (66%) corresponde a activos fijos. De los activos fijos un 59% corresponde a plantas y un 41% a embarcaciones pesqueras.

El patrimonio total de la compañía al 31 de diciembre de 2007 asciende a US\$265'381,617, representando el 43% de los activos totales.

COLABORADORES

Asumimos el compromiso de velar por la igualdad de oportunidades entre nuestros empleados para que desarrollen su talento y su carrera profesional sin discriminaciones, para que sus ocupaciones sean seguras y saludables, y para promover una armónica vida laboral y familiar.

1. Políticas Corporativas para la Gestión de RRHH

1.1 Selección

Declara el absoluto rechazo a cualquier tipo de discriminación en los procesos de selección de empleo.

1.2 Inducción

Garantiza la presentación de los nuevos empleados con respeto y cumplimiento de los valores corporativos. El objetivo es dar la bienvenida a los trabajadores que se incorporan a la empresa, describir la organización y transmitirles la cultura y filosofía de la empresa. Se les explica los beneficios, obligaciones. (Reglamento Interno, Código de Ética).



1.3. Capacitación

Garantiza a todos los trabajadores el acceso a la capacitación sin ningún tipo de discriminación.

1.4. Promociones

La empresa promueve el desarrollo de los trabajadores y recurre a ellos como primera fuente de candidatos para cubrir vacantes. Las iniciativas para promover a un trabajador pueden provenir de diferentes ámbitos de la organización y son evaluadas por la Gerencia de Recursos Humanos.

1.5. Prevención de riesgos

Como empresa responsable y respetuosa de nuestro Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial estamos comprometidos en salvaguardar los riesgos de lesiones y enfermedades profesionales a nuestros colaboradores, haciendo uso de los equipos de protección personal e implementos que los puestos requieren.



ACCIONES

La Gerencia de Recursos Humanos desarrolla continuamente un conjunto de actividades destinadas a fortalecer la cultura organizacional, a mejorar el clima laboral, a prevenir riesgos laborales y elevar el nivel de compromiso y bienestar del personal.

2. Acciones de Reclutamiento y selección

Tradicionalmente la selección de personal se define como un procedimiento para encontrar a la persona que cubra un puesto vacante.

Para TASA, el proceso de selección es clave y de vital importancia ya que forma parte de un sistema integrado de gestión de RR.HH. Su finalidad es facilitar a las áreas/unidades solicitantes los candidatos o finalistas “adecuados” en función al perfil del puesto vacante; el requerimiento de personal, por su origen, se puede clasificar en dos tipos: (1) por reemplazo en un puesto existente o (2) por una nueva posición autorizada. En ambos casos la actividad más importante es la determinación de las características críticas que deben tener los candidatos y ello se realiza con los Jefes/Gerentes de las áreas/unidades.

Pero, ¿qué significa un candidato o finalista adecuado? El significado es: establecer claramente la descripción y perfil del puesto vacante y establecer el marco sobre el cual se va a desenvolver y desarrollar el personal. En este sentido variable como necesidades y expectativas de la organización, la cultura de la empresa y de sus áreas/unidades resultan información importante.

El justiprecio es la política salarial del valor remunerativo que la Gerencia de RRHH y Gerencia General le asignan a los puestos. Es pieza diferenciadora que lleva al candidato adecuado a tomar la decisión de incorporarse en nuestra organización.

El proceso de selección forma parte del Modelo de Desarrollo de Personal, es decir la función de selección es la responsable de hallar a la persona idónea. Como empresa de alternancia mundial tenemos la responsabilidad de diseñar y aplicar procesos y herramientas de desarrollo como son: inducción, evaluación, capacitación, promoción, reconocimiento, comunicación interna, entre otros. Es así que el desarrollo de personal se debe visualizar y aplicar como un sistema integrado y sinérgico en el cual estos procesos y herramientas trabajen en beneficio de nuestro personal y de nuestra empresa.

Una empresa de trascendencia mundial requiere trabajadores también de categoría mundial.

3. Acciones de Inducción

Cuando un trabajador se integra a una empresa, normalmente se produce un estado de ansiedad por enfrentarse a nuevas formas de hacer las cosas, nuevos compañeros de trabajo, nuevos códigos de comunicación, nueva organización, etc. La mejor forma de superar esta etapa y acelerar su contribución a la organización es dándole información, establecer una atmósfera de confianza y mucho apoyo.

A todos nos interesa que las personas tengan éxito. Estamos en el mismo barco y nuestro futuro depende del esfuerzo de todos.

Con la finalidad de acelerar el proceso de integración, desde hace un par de años se ha establecido en TASA la inducción como un proceso formal de recursos humanos. Esta inducción se realiza mensualmente y se da en 2 niveles:

1. Centralizada para empleados.
2. Descentralizada para el resto de trabajadores

La inducción centralizada reúne a los empleados nuevos a nivel nacional en Lima. En ella además de presentarles un video resumen de TASA y el organigrama, cada área designa un representante para que presente un resumen de sus actividades. Tiene una duración de un día e incluye la visita a la Planta de Harina de Callao Norte y la Planta de Congelado.

En la inducción descentralizada, es decir, la que se realiza en cada Unidad se les presenta el video resumen de TASA y se proporciona la orientación básica para que se facilite su integración.

Lo más importante en ambas es transferir al personal nuevo las expectativas que la empresa deposita en ellos para hacer de TASA la empresa de clase mundial que nos hemos propuesto: una empresa ordenada y de responsabilidad, capaz de lograr retos muy exigentes, un excelente lugar para trabajar y una empresa líder.





4. Acciones de Capacitación y desarrollo

TASA exige un aprendizaje permanente por los constantes cambios por los que atraviesa. Para ello, anualmente se destina un presupuesto para actividades de capacitación que se imparten internamente y que es asumido íntegramente por la empresa.

Las capacitaciones se determinan en base a las necesidades del personal, con relación a las competencias del puesto, definidos en el Manual de Perfiles de Puestos y en la política de capacitación de la empresa.

Las capacitaciones externas cortas son financiadas en principio en un 50% por la empresa, pudiendo financiar (préstamo) al restante 50%. Sin embargo, criterios como el costo total y la duración de la capacitación así como el nivel de responsabilidad del trabajador son tomados en cuenta al momento de evaluar y aprobar el apoyo de la empresa.

Para TASA no importa la edad ni la base académica que se tenga. Lo único que se requiere son ganas de aprender y mejorar. Los jefes están en la obligación de brindar las facilidades, dentro de lo posible, para que los trabajadores reciban capacitación.

Un trabajador con mayores conocimientos y habilidades que le permitan desempeñar más de un puesto de trabajo es un trabajador más valioso para la organización y en general, para el mercado laboral. Esto es lo que se llama un trabajador multifuncional, porque puede desarrollar más de una función.

Inversión en capacitación :

Total 2007
\$ 300.000



5. Acciones de Recreación e integración

En TASA damos mucha importancia a la generación de espacios para que los trabajadores puedan compartir actividades de integración, recreación y celebración. Conocerse, permite a las personas adquirir confianza mutua. Muchos conflictos se producen por sesgos o percepciones equivocadas, originadas simplemente por la falta de oportunidad de conocerse. El calendario anual de actividades se divide en dos grupos: las generales y las particulares. Las primeras se celebran en todas las unidades y las segundas dependen de cada unidad.

Las actividades generales aprobadas por la Alta Dirección son las siguientes:

1. Actividad deportiva de verano (entre febrero y marzo)
2. Día del trabajo (1° de mayo)
3. Día del pescador (29 de junio)
4. Aniversario (septiembre)
5. Fiesta de Navidad para los hijos de los trabajadores (diciembre)
6. Brindis por fin de año (diciembre)



Acciones de Recreación e integración

Ejemplos de algunas actividades particulares:

- Flota: Copa San Pedrito
- Flota: Reunión de integración con patrones y pilotos
- Administración Central: Clases de baile
- Callao: Clases de Taebo
- Consumo Humano: Gymkhana por fin de temporada
- Planta Malabrigo: Olimplayas
- Planta Pisco: Campeonato inter-pesqueras
- Ilo: Fiesta de la Cruz
- Matarani: Concurso de cometas



Acciones de Recreación e integración

Las actividades generales son obligatorias, pero cada unidad tiene cierta flexibilidad para la organización. Las actividades particulares responden a tradiciones de la zona como celebraciones religiosas (ser parte de la comunidad es un imperativo de cualquier empresa responsable) o a las necesidades propias de la Unidad.

Se promueven actividades deportivas orientadas a mejorar la salud física y mental de los colaboradores, y en tal sentido se organizan campeonatos en los que todos participan.

En contrapartida al presupuesto asignado y la flexibilidad otorgada, cada asistente de recursos humanos está obligado a hacer una evaluación de la actividad informando el porcentaje de trabajadores participantes, dato importante para evaluar el clima laboral en las Unidades y además está obligado a pedir opinión a los trabajadores sobre la organización del evento.

Esta información es sumamente valiosa para un proceso de mejora continua. Los recursos que demanda el nutrido programa anual de actividades que tenemos en las 17 unidades son considerados una inversión antes que un gasto pues está orientado a construir un excelente ambiente laboral y sólidos equipos de trabajo.



6. Acciones de Comunicación

RevisTASA

En abril del 2005 se publicó el primer número de la RevisTASA, con el deseo de que se convirtiera en un vehículo de comunicación a través del cual los colaboradores estén informados de lo que ocurre en la empresa. La revista tiene una periodicidad trimestral y en ella se difunde los logros de la empresa y de sus colaboradores, las promociones internas, las actividades de integración, los valores corporativos y el desarrollo de TASA.

Hoy en día la RevisTASA recibe aportes de las diferentes áreas y plantas, y es el vínculo que une a toda la gran familia de TASA.

Cabe resaltar que tenemos un colaborador por cada unidad que asume el rol de corresponsal y es quien cubre los eventos, capacitaciones, talleres y acontecimientos que ocurren en sus plantas, son ellos quienes envían los artículos y la información oportuna al área de Bienestar para la edición de la revista.



Corresponsales de RevisTASA

RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA



7. Acciones de Reconocimiento

En TASA, reconocemos el desempeño de los colaboradores y los incentivamos a que sigan siendo un ejemplo para sus compañeros, alentándolos a que con su trabajo efectivo puedan promover el desarrollo de la empresa. También estamos promoviendo una cultura de reconocimiento para que sean los jefes quienes otorguen este reconocimiento a sus colaboradores, ya que ellos son testigos de su desempeño.

Características del reconocimiento

Reconocimiento

Reforzar el proceso,
después del hecho



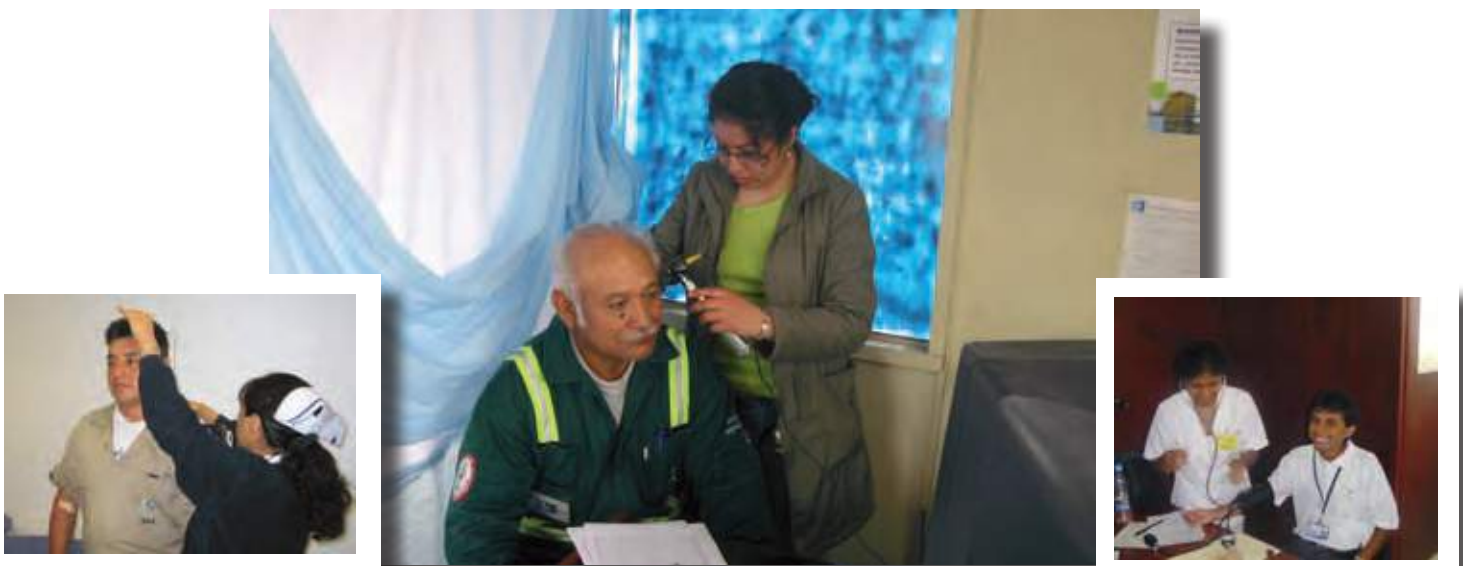
- Celebrar los objetivos organizativos
- Reforzar las actividades y las contribuciones
- Reconocer a las personas sobresalientes
- Reforzar las conductas deseadas y demostradas
- Reconocer el servicio
- Reconocer las necesidades de los empleados



8. Acciones de Bienestar

TASA, se preocupa por la salud y bienestar de sus colaboradores, y con dicho fin realiza las siguientes actividades:

Chequeo médico ocupacional



Donación de equipo de cómputo a hija de trabajadora de la Planta Matarani



Apoyo social a trabajador de Pisco

MAPEO DE EXÁMENES MÉDICOS SEGÚN RIESGO OCUPACIONAL

	CATEGORÍA	RIESGO OCUPACIONAL	ANTES																														
			Todo el personal que ingrese a laborar debe pasar el chequeo médico																														
			HOC	Ekg	GYF	HC	TBC	O	A	DO	E	ES	AS	RX	G	C	HOC	Ekg	GYF	HC	TBC	O	A	DO	E	ES	AS	RX	G	C			
FLOTA	Personal Administrativo San Isidro		x	x	x	x	x			x			x	x			x	x															
	Empleados Flota		x	x	x	x	x			x				x	x			x	x														
	Obreros Flota	Exposición a ruido.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x			x	x	x	x	x	x	x												
	Tripulantes Flota	Exposición a ruido	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x			x	x	x	x	x	x												
	Ing. Maquinas, Motoristas y pangueros	Exposición a ruido.							x	x																							
CHI	Empleados Planta CHI	Exposición a humos metálicos de soldadura. Exposición a ruido.	x	x	x	x	x	x	x	x				x	x			x	x														
	Obreros Planta CHI	Exposición a humos metálicos de soldadura. Exposición a ruido. Exposición a altas temperaturas 35° C (solo calderistas)	x	x	x	x	x	x	x	x	x			x	x	x	x	x	x														
	Personal de Mantenimiento CHI	Exposición a humos metálicos de soldadura. Exposición a ruido.	x	x	x	x	x	x	x	x	x			x	x	x	x	x	x														
	Chateros	Exposición a humos metálicos de soldadura. Exposición a ruido.	x	x	x	x	x	x	x	x	x			x	x	x	x	x	x														
CH	Empleados CHD	Exposición a bajas temperaturas (menor a 0° C).	x	x	x	x	x			x				x	x			x	x														
	Personal de Producción CHD	Exposición a ruido. Exposición a bajas temperaturas (menor a 0° C).	x	x	x	x	x	x	x	x	x			x	x	x	x	x	x														
	Personal de Mantenimiento CHD	Exposición a humos metálicos de soldadura. Exposición a ruido. Exposición a amoníaco (líquido y gas)	x	x	x	x	x	x	x	x	x			x	x	x	x	x	x														
	Personal de Cámaras CHD	Exposición a ruido. Exposición a bajas temperaturas (menor a 0° C).	x	x	x	x	x	x	x	x	x			x	x	x	x	x	x														
ASTILLERO	Todo el Personal Astillero	Exposición a humos metálicos de soldadura.	x	x	x	x	x			x	x			x	x			x	x														

Leyenda

Abrev.	DESCRIPCIÓN DEL CHEQUEO	RESULTADO
HOC	Historia Ocupacional-Clinica	Antecedentes ocupacionales: Riesgos físicos, químicos, biológicos, radiológicos y ergonómicos. Examen físico, antecedentes personales y familiares, generales e individual.
Ekg	Electrocardiograma	Descartar patología cardiovascular (función cardiaca)
GYF	Grupo Sanguíneo y Factor	Indica el grupo y factor sanguíneo
HC	Hemograma Completo	Anemia, procesos infecciosos y trastornos de coagulación
TBC	Examen de Espudo	Descarte de Tuberculosis. Solo para sintomáticos respiratorios
O	Otoscopia	Permite visualizar el conducto auditivo externo (CAE) y con ello efectuar el diagnóstico de distintas patologías
A	Audiometría (*)	Medición de la capacidad auditiva Permitiendo descartar patologías ocupacionales y no ocupacionales .
DO	Despistaje Oftalmológico	Descarte agudeza visual, Test de colores, fondo de ojo
E	Espirometría	Medir capacidad pulmonar y función pulmonar
ES	Examen Serológico VDRL	Descarte de Sífilis
AS	Aglutinaciones en Sangre	Descarte de Salmonelosis y Tifoidea
RX	Rayos X Pulmonar 14 por 17 "	Descarte problemas en vías respiratorias ocupacionales
G	Examen de Glucosa	Descarte de hiper o hipoglicemias o nivel de azúcar en sangre
C	Examen de Colesterol y Triglicéridos	Descarte de Dislipidemias

DURANTE																				DESPUÉS																															
Chequeo Integral Primer Semestre										Chequeo Complementario Segundo Semestre										Todo el personal que cese, debe pasar el chequeo médico.																															
C	TBC	O	A	DO	E	ES	AS	RX	G	C	HOC	Ekg	G	Y	F	HC	TBC	O	A	DO	E	ES	AS	RX	G	C	HOC	Ekg	G	Y	F	HC	TBC	O	A	DO	E	ES	AS	RX	G	C									
X	X			X			X	X			X															X	X									X				X	X										
X	X			X			X	X			X																X	X											X				X	X							
X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X															X	X												X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X															X	X												X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
X	X	X	X	X			X	X			X															X	X														X	X									
X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X															X	X														X	X	X	X	X	X	X	X			
X	X	X	X	X			X	X	X	X	X															X	X															X	X	X	X	X	X	X	X		
X	X	X	X	X			X	X	X	X	X															X	X															X	X	X	X	X	X	X	X		
X	X	X	X	X			X	X	X	X	X															X	X																X	X	X	X	X	X	X	X	
X	X	X	X	X			X	X	X	X	X															X	X																X	X	X	X	X	X	X	X	
X	X	X	X	X			X	X	X	X	X															X	X																	X	X	X	X	X	X	X	X
X	X			X			X	X			X															X	X																X	X							
X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X															X	X																X	X	X	X	X	X	X	X	
X	X	X	X	X			X	X	X	X	X															X	X																	X	X	X	X	X	X	X	X
X	X			X			X	X			X															X	X																	X	X						

	Comentarios
...s, biológicos o ergonómicos anteriores. diagnóstico y recomendaciones	Un solo especialista
...ca)	Mayores de 40 años
...ción y de glóbulos blancos	Por única vez al inicio de labor
...iratorios (tos mayor de 15 días)	Solo sintomáticos respiratorios (tos mayor de 15 días)
...y en su fondo, la membrana del tímpano	Prerequisito para audiometría
...tar traumas acústico y/o Hipoacusias	Evaluación de vía ósea si el resultado es anormal la vía aérea. Requisitos : otosopia previa y descanso auditivo 12 horas
...o	
...es y no ocupacionales	Complementa la Radiografía, y diagnóstica enfermedades pulmonares obstructivas requisito no fumar 1 hora antes
...n la sangre	Enfermedad infectocontagiosa de transmisión sexual
	Enfermedades infecciosa transmitida por vía oral
	Requiere ayuno previo de 8 horas

Este mapeo se desarrolló en el 2007 y se implementará en el 2008

Campañas de salud

1. Examen Adulto Mayor
2. Campaña de prevención de cáncer de mama y cuello uterino
3. Campaña de evaluación de próstata
4. Despistajes oftalmológicos
5. Despistajes odontológicos
6. Charla sobre nutrición y calidad de vida
7. Charla sobre planificación familiar



Se busca elevar el nivel de vida del personal y es por eso que lo educamos y sensibilizamos a fin de tomar conciencia del cuidado de su salud. Estas charlas se complementan con despistajes y campañas de salud para prevenir enfermedades.

Exámenes toxicológicos

Para cumplir con los requerimientos de la certificación BASC e implementar un sistema de control y prevención respecto del uso, y consumo de drogas, los colaboradores de TASA pasan por un examen toxicológico. Este examen es sorpresivo, aleatorio y se realiza de forma anual, teniendo en cuenta la relación de puestos críticos.

El personal empleado y obrero que labora en cada unidad, deberá realizarse los exámenes toxicológicos, teniendo en cuenta la relación de los puestos críticos.

El examen es sorpresivo y aleatorio, y se realiza en forma anual.

Inspecciones nutricionales a comedores de planta y barcos

Con la finalidad de promover estilos de vida saludables, los comedores de todas las plantas donde operamos son supervisados por profesionales en nutrición. Las inspecciones se realizan en tres ámbitos: Calidad, inspección nutricional e higiénico sanitaria, y microbiológico.

Este sistema nos permite asegurar su buen funcionamiento y garantiza a nuestros colaboradores su absoluta confianza en la ingestión de sus alimentos.

Estas inspecciones se complementan con la capacitación a manipuladores de alimentos, en temas

FAMILIA DE LOS COLABORADORES

En TASA sabemos que un entorno familiar armonioso y estable contribuye a incrementar el bienestar de nuestros colaboradores, lo cual posibilita tener un equipo altamente motivado y productivo, y nos permite seguir siendo una de las empresas más competitivas del sector. Para hacer esto posible llevamos a cabo acciones de recreación e integración, pero más allá de ello nos orientamos a capacitar y formar a la familia de nuestros colaboradores en diversos temas, entre ellos:

- * Capacitación técnica a las esposas para generar ingresos
- * Charla de planificación familiar
- * Taller de orientación para pareja
- * Taller sobre autoestima
- * Taller sobre planificación familiar
- * Programa “Como prevenir enfermedades”, “Calidad de vida”



Taller de bijoutería en Pisco



Taller de elaboración de quesos en Vegueta



Taller forjando especialistas de alimentación en Atico

RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA

Beneficios a los trabajadores - impacto en sus familias

Reparto de utilidades	✓
Canasta navideña	✓
Plan de vacunación preventivo	✓
Préstamos extraordinarios	✓
Torneos deportivos	✓
Examen de salud preventivo	✓
Gratificaciones	✓



RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA



Vacaciones útiles Paíta



Vacaciones útiles Pisco



Vacaciones útiles Paíta



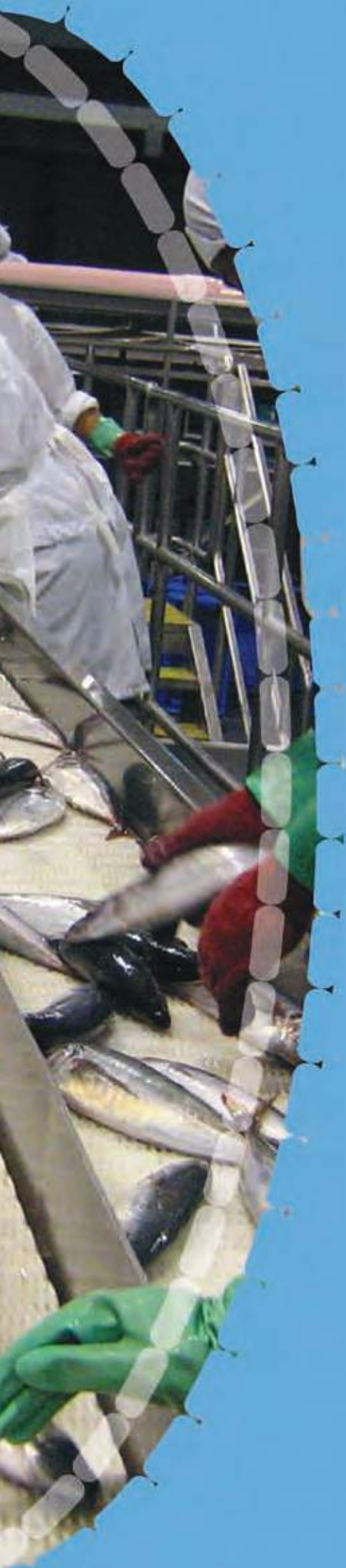
Vacaciones útiles Callao



Olimpías Malabrigo



RESPONSABILIDAD SOCIAL EXTERNA



CLIENTES

Conscientes de nuestra responsabilidad con la calidad de nuestros productos y servicios que brindamos, orientamos nuestro trabajo a entablar con nuestros clientes una relación de confianza que permita conocer sus expectativas y sus opiniones para que ellas sean un factor preponderante en la toma de decisiones y así ofrecerles productos que satisfagan sus necesidades.

Como parte del desarrollo de un Sistema de Gestión de calidad, TASA se preocupa porque sus procesos sean eficientes y eficaces, aplicando las medidas correctivas oportunas cuando se presentan desviaciones y proporcionando continuamente acciones de mejora a todo el proceso productivo de las plantas.

Las plantas de TASA cuentan con laboratorios fisicoquímicos enfocados al aseguramiento de la calidad de sus productos, equipados con instrumentos sofisticados que garantizan la toma de muestras de los productos en las diferentes etapas de los procesos productivos, con el objetivo de obtener los más elevados estándares de calidad de nuestros productos y en colaboración estrecha con las empresas certificadas con las que trabaja.

Asimismo se ha aplicado la TRAZABILIDAD de los productos, con lo que estamos en capacidad de identificar y proveer información acerca del origen y la historia procesada de un producto o materia prima determinada. Esto implica dos direcciones:

- Seguimiento total desde la recepción del lote de materias primas hasta la entrega del producto al usuario final (tracking).
 - Partiendo del producto final o producto semielaborado se consigue llegar a las materias primas (lotes específicos) utilizados en éste, consiguiendo la rastreabilidad de las materias primas potencialmente contaminadas (tracing).
- De esta manera, TASA vela por los intereses de sus clientes, garantizándoles productos de alta calidad y brindándoles el mejor servicio.

Seguimos trabajando para poner a su alcance una variedad de herramientas que agilicen sus operaciones y seguiremos mejorando porque nuestro compromiso es la continua satisfacción de quienes nos eligen como sus proveedores.



GOBIERNO CORPORATIVO

En TASA existe una preocupación permanente por ejercer un liderazgo y dirección que administre los riesgos, controle apropiadamente las actividades, e informe continuamente los hechos importantes a los accionistas y a los otros stakeholders.

Somos conscientes que el comportamiento personal de nuestros miembros es el conductor primario que ayuda a que nuestras metas se hagan realidad y por ello establecemos normas claras que guían y regulan nuestro accionar diario.

Contamos con una recta gerencia que reconoce el derecho de todos los accionistas, define las responsabilidades del Directorio, asegura la fluidez de la información; y reconoce las relaciones con los otros grupos de interés.

Respecto al cumplimiento de los principios de buen gobierno para las sociedades peruanas, podemos decir:

Los derechos de los accionistas: se encuentran plenamente involucrados en la gestión de la empresa.

Tratamiento equitativo de los accionistas: la empresa es de propiedad de un grupo familiar y todos ellos son tratados con igualdad ante la toma de decisiones en la organización.

La función de los grupos de interés en el gobierno de las sociedades: durante el 2007 empezamos a estructurar nuestra política de responsabilidad social empresarial la cual reconoce los derechos de todos de aquellos grupos impactados por nuestra gestión. En nuestros primeros cinco años hemos enfocado nuestro trabajo a colaboradores, clientes y accionistas. En esta segunda fase mejoraremos el trabajo con este primer grupo y ampliaremos nuestra cobertura hacia las comunidades y proveedores.

Comunicación y transparencia informativa: en TASA hemos desarrollado diversos medios para mantener siempre informados a nuestros diversos grupos de interés acerca de las actividades realizadas. Internamente nos mantenemos continuamente informados a través de la intranet, asimismo la Revistasa y la revista de seguridad Industrial nos mantienen al tanto de la gestión de la empresa en diversos ámbitos.

Para nuestros clientes externos hemos publicado nuestra memoria financiera anual y, en esta oportunidad, la primera Memoria Social.

La responsabilidad del Directorio: El Directorio se reúne con regularidad para evaluar la gestión desempeñada por la Gerencia.

Sociedades no inscritas en la RPMV (Registro Publico de Mercado de Valores): TASA no se encuentra inscrita en el RPMV pero estamos convencidos de la importancia de difundir sus prácticas de Buen Gobierno Corporativo para así estimular a otras empresas de la industria a comprometerse con dichas prácticas, lo que permitirá su sostenibilidad empresarial y la sustentabilidad de la sociedad en su conjunto.





SOCIEDAD

Campañas y Apoyo comunitario

Campaña OVIDRIO - Apoyo a discapacitados Villa El Salvador

Otra de las formas en que la empresa colaboró con las personas más necesitadas, fue a través del involucramiento del personal en la Campaña de Reciclaje de botellas de vidrio, orientada al apoyo de la construcción de aulas de rehabilitación en Villa El Salvador para niños discapacitados.



Campañas y Apoyo comunitario

“Llevando nuestro calor al Sur”, apoyo en Juliaca por el friaje

TASA, consciente de la situación que pasaron nuestros hermanos del Sur, por el intenso frío en el invierno del 2007 que afectó a las zonas más pobres de nuestro Perú, ocasionando que muchos niños y ancianos enfermaran, organizó una campaña al interior de la empresa para llevar ayuda a quienes más necesitan.

Para facilitar la colecta se dio la posibilidad a los colaboradores de cargar su donación a la planilla.

Con el apoyo recibido se compraron frazadas y chompas para una comunidad ubicada a 6 horas de la planta de Almacén de Congelados de JULIACA.



RESPONSABILIDAD SOCIAL EXTERNA

“Trabajadores afectados por el terremoto del Sur reciben nuestro apoyo”

TASA expresó su solidaridad a nuestros compañeros de trabajo que residen en las ciudades de Chincha, Pisco e Ica, quienes fueron afectados por el terremoto del 15 de agosto del 2007. Cerca de 400 trabajadores han recibido apoyo de la empresa y de muchos compañeros de labores de la familia TASA, que han demostrado su solidaridad.



NOS SOLIDARIZAMOS
CON NUESTROS
COMPAÑEROS DEL
SUR

RESPONSABILIDAD SOCIAL EXTERNA

Asimismo, los colaboradores afectados por el terremoto recibieron un préstamo de emergencia y apoyo económico para la compra de medicinas y gastos de evacuación y sepelio, en tanto que los colaboradores que estaban suspendidos por veda fueron reincorporados a labores. También se brindó apoyo médico y emocional consistente en evaluaciones médicas, asesoría psicológica y espiritual.

A esta noble causa también se unieron los más pequeños de la familia. Nuestros hijos, formaron una “bolsa de regalo” para los hijos de los colaboradores afectados.

El apoyo de TASA fue más allá del compromiso con sus colaboradores, también ayudó a las comunidades afectadas de Pisco mediante: Kits familiares de víveres (a través de Apropisco), aporte para compra de ataúdes, distribución de agua con el camión cisterna y donación de sangre de los mismos colaboradores.



Asociaciones de productores -APROS

Las APRO, son asociaciones sin fines de lucro, constituidas por las empresas productoras de harina y aceite de pescado, y con el apoyo de la Sociedad Nacional de Pesquería

Representan la unión de esfuerzos para impulsar un código de conducta, la pesca responsable, y alcanzar metas ambientales y acciones comunes en favor de la comunidad.

En tal sentido, TASA colabora con las diversas APRO formadas en los más importantes puertos de nuestro litoral para, a través de ellas, canalizar ayuda a las localidades en donde operan.

Por ejemplo a través de APROPISCO, se pudo promover el apoyo al deporte, beneficiando a atletas que tenían que participar en competencias internacionales representando a nuestro país.

APROPISCO, también fue galardonado con el Premio “Cambie” en la categoría Promoción del Desarrollo Sostenible – Uso de Tecnologías Limpias.



Auspicio a la IX Gran Maratón del Valle Chicama.



Entrega de mantas al frente de estibadores para prevenir daños por Fenómeno del Niño.



Remesa de equipos telefónicos para Comisaría PNP - Pto. Malabrigo



RESPONSABILIDAD SOCIAL EXTERNA

Donaciones

En una visión solidaria y altruista con la sociedad, TASA enfoca su programa de donaciones en las siguientes líneas de acción:

- Educación
- Nutrición
- Infraestructura para el desarrollo
- Deporte

Dispone, a título gratuito, de bienes de la empresa. TASA no realiza donaciones a personas naturales, solo toma en cuenta los casos avalados o representados por una institución.

Restauración de la Plaza de Armas - Atico



Apoyo de TASA a la educación



Apoyo económico para la construcción del Centro Cultural Centenario en Chimbote



El día 5 de Diciembre del 2007 se inauguró esta biblioteca al servicio del pueblo de Chimbote. La alcaldesa de Chimbote Sra. Victoria Espinoza, saludó y felicitó a los que hicieron posible esta obra cultural, entre ellos nuestra empresa.

La infraestructura tiene una sala para niños de 3 a 7 años implementada con juegos, cuentos, talleres y áreas de audio y video. Además cuenta con salas destinadas para exposiciones de pintura, esculturas, ciencia y humanidades con material bibliográfico especializado. También se habilitó una sala para la tercera edad, con mobiliario adecuado para la lectura y asesoría permanente, así como un ambiente para Internet con 20 computadoras.

Apoyo al deporte peruano

Los jóvenes deportistas que representaron al país en el Campeonato Sudamericano de Levantamiento de Pesas en la categoría Sub 15, visitaron nuestras instalaciones como retribución al apoyo económico que les brindó TASA, de poder participar en esta competencia internacional desarrollada en México y Ecuador que se llevó a cabo del 29 de agosto al 2 de setiembre del 2007.

Cabe resaltar que los deportistas en mención lograron obtener las medallas de oro, plata y bronce.



Donación de camión recolector en Chimbote

Nuestra empresa, reafirmando en el proceso de contribuir a la conservación del medio ambiente, el jueves 13 de diciembre del 2007 realizó la entrega oficial de un camión compactador de basura a la Municipalidad Provincial del Santa. La ceremonia contó con la presencia de la alcaldesa, y el pleno de regidores. La entrega por parte de TASA estuvo a cargo de nuestro Director Ejecutivo Sr. Mario Brescia Moreyra, quien estuvo acompañado de los señores Humberto Speziani, Carlos Pinillos y Edgar Aroni.

Con este aporte se contribuye al ornato, medio ambiente y salud de la población de Chimbote.





Voluntariado Corporativo

TASA, sumándose al esfuerzo de muchas otras empresas, ha incluido dentro de su Plan de Responsabilidad Social un novedoso programa de actividades denominado “PESCANDO SONRISAS”, el cual consiste en fomentar la participación de todos los trabajadores de la empresa, quienes aportan su tiempo de descanso en actividades como pintado de locales escolares, limpieza, mejora de la infraestructura, etc.

Pescando Sonrisas, es un programa que busca canalizar el potencial humano del grupo de colaboradores de TASA en favor de la sociedad. El objetivo del programa es promover y brindar soporte a la práctica de trabajo voluntario de los empleados de TASA, para que así se identifiquen y sumen al compromiso de la empresa por ser un miembro responsable que contribuye a mejorar nuestra sociedad.





Pescando Sonrisas

Voluntariado TASA



Antes



Despues



RESPONSABILIDAD SOCIAL EXTERNA

Voluntariado Corporativo

PLANTAS	Voluntariado Callao Norte	Voluntariado Samaco	Voluntariado Chimbote Sur	Voluntariado Pisco Norte	Voluntariado Supe
Actividad	Pintado del Pabellón Interno del Colegio	Pintado interior y exterior	Pintado interior y exterior, limpieza, reparaciones	Pintado interno del colegio, instalaciones eléctricas	Reparación de ventanas, SS.HH, cableado sala de cómputo y pintado de paredes y habilitación de campo deportivo
Lugar	C.E "Nuestra Señora de Las Mercedes" N° 5076 Marquez	Colegio Mariscal "Ramón Castilla"	Colegio Inca "Garcilazo de la vega"	C.E "Pachinga"	Colegio Mixto de Menores N° 20524 - Supe Puerto.
N° de participantes	70 personas entre empleados y operarios	65 entre colaboradores, padres y familiares	14 empleados 54 operarios. 30 padres de familia	4 empleados y 36 obreros. 10 padres de familia	64 colaboradores
Población Beneficiaria	1,209 alumnos de primaria y 968 alumnos de secundaria	200 alumnos y secundaria	332 alumnos de primaria y 228 de secundaria	250 alumnos de primaria	450 alumnos
Inversión	S/. 3,602,65	S/. 3,300.00	S/. 3,000.00	S/. 3,000.00	S/. 2,500.00

Otros aportes a la comunidad

Con la finalidad de promover el consumo de un recurso tan nutritivo como es el pescado, TASA ha realizado campañas de difusión e información sobre las bondades de los ácidos grasos Omega 3 en salud y nutrición, apostando por un cambio en los patrones de consumo de la población para orientarla hacia una mayor ingesta de pescados que contienen Omega 3 como, por ejemplo, el jurel y la caballa, de modo tal que se obtengan considerables beneficios en la nutrición y prevención de enfermedades.

De igual manera, se está trabajando para llevar pescado congelado a la sierra del país, permitiendo a los pobladores de estas zonas acceder a este importante recurso, y mejorando de manera considerable la calidad de alimentación nutritiva.



PROVEEDORES

En TASA los proveedores son considerados socios estratégicos, piezas claves en su proceso productivo y con dicho fin se llevan a cabo una serie de acciones que permitan su adecuada selección y su posterior alineamiento a los estándares de gestión desarrollados.

Existen una serie de lineamientos que la organización ha definido sobre el tratamiento con sus proveedores ya sea en relación a los productos en sí, a los medios de transporte, seguridad, etc, que todo proveedor debe considerar para iniciar una relación corporativa con TASA.

Hoy en día todavía no hemos desarrollado mayores acciones con este importante grupo para la sostenibilidad de nuestra organización, pero esperamos, en el corto plazo, empezar a implementar acciones que les permitan desarrollarse y con ello mejorar nuestra propia competitividad.







SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL



En TASA, desde hace tiempo nos hemos propuesto como objetivo reducir nuestros índices de accidentabilidad, siendo esta acción una de las principales preocupaciones de los Accionistas, Alta Dirección y Gerencia General de la Empresa, por lo que nos encontramos comprometidos en lograrlo y nos sentimos parte de ello.

Uno de los primeros pasos y quizás el más importante fue establecer los lineamientos bajo los cuales TASA debería lograr este objetivo y que a continuación presentamos:

LINEAMIENTOS DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL

Tecnológica de Alimentos S.A. (TASA) se ha planteado como objetivo alcanzar los más altos estándares en todos y cada uno de los procesos de su operación en aspectos de Seguridad e Higiene Industrial, para ello asume el compromiso de lograr y mantener un lugar de trabajo seguro y desarrollar sus actividades priorizando el bienestar de sus trabajadores.

Para ello, TASA:

1. Priorizará la salud y la vida de los trabajadores por encima de las actividades realizadas en sus operaciones tanto en tierra como en alta mar, considerando que el factor humano es el capital más valioso en la organización.
2. Prevedrá los riesgos en todas sus operaciones, buscando evitar lesiones personales, daño a equipos y/o medio ambiente.
3. Capacitará al personal de modo que ejecuten sus labores siguiendo los lineamientos correctos para evitar accidentes personales y daños a la propiedad, creando una cultura de seguridad responsable al interior de la organización.
4. Involucrará a proveedores y contratistas en los sistemas de seguridad y salud ocupacional implementados por Tecnológica de Alimentos S.A. en sus operaciones cuando estos requieran desarrollar actividades dentro de sus instalaciones.
5. Cumplirá con las leyes peruanas vigentes para la protección de la salud de sus trabajadores. Donde no existan disposiciones adecuadas se adoptará y aplicará aquellas vigentes en los países de mayor desarrollo en el sector pesquero y/o industrial.
6. Promoverá la mejora continua en todos los sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional y consecuentemente en todas sus actividades.



Bajo estos conceptos, lo que siguió fueron una serie de actividades entre las que figuran la realización de una auditoría externa de base para la obtención de un diagnóstico inicial, con la finalidad de que sirviera como primera referencia para el desarrollo de herramientas de gestión, que nos permitiera controlar o eliminar los riesgos en todas las actividades relacionadas al proceso de obtención de harina y aceite de pescado, que van desde la etapa de extracción de la materia prima hasta la obtención del producto final.

Así, en un momento dado, desarrollamos un sistema de gestión de riesgos basado en la Norma OHSAS18001, el mismo que viene siendo mejorado para que su manejo e integración al Sistema de Gestión de TASA sea óptimo, de modo que su administración y aplicación en nuestra empresa, permita que vaya acorde con las exigencias de los más altos estándares internacionales.



SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

No siendo suficiente lo desarrollado hasta ese momento, es que decidimos mejorar nuestro desempeño en las diferentes unidades operativas y/o áreas de TASA, optando por elaborar nuestros programas y desarrollo de auditorías internas para medir el grado de compromiso y desempeño en Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) y, a la par, verificar el cumplimiento del D.S. 009-2005-TR como parte del establecimiento de una cultura de seguridad al interior de la organización.

Todo esto, nos ha llevado a adoptar diversas estrategias para el logro del objetivo, siendo la más importante hasta hoy, la formación de Coordinadores SSO en plantas y flota, quienes con mucha voluntad y compromiso tienen como una de sus principales responsabilidades y quizás la más importante, la de propiciar y generar cultura de seguridad entre los miembros de sus unidades operativas y/o embarcaciones pesqueras, para lo cual se les viene alcanzado las pautas necesarias para que su camino les sea más llano.

Coordinadores de SSO-Pesca



Coordinadores de SSO-Plantas



SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Se suma a esto, la formación de las brigadas cuyas funciones principales son las de responder ante emergencias médicas, lucha y prevención contra incendios y evacuación del personal en situaciones riesgosas para su integridad. Pero, además de ello han sido formados como “prevencionistas”, formación que les permite contar con el criterio necesario para identificar riesgos, realizar observaciones preventivas e inspecciones en campo, entre otras; hecho que viene dando muy buenos resultados, ya que ellos colaboran con los Coordinadores SSO en promover la cultura de seguridad que tanto anhelamos en TASA y que hoy por hoy, se advierte.





Trabajadores reconocidos por su desempeño en seguridad.

Con la finalidad de que nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional se mantenga y tengamos la garantía de su correcto funcionamiento en el tiempo, nos hemos propuesto certificar en la Norma OHSAS 18001: 2007, para lo cual estamos trabajando arduamente en estrecha coordinación con todas las áreas, estimando que a partir de junio del 2008 deberíamos iniciar el proceso con las plantas CHI, CH y Astillero, para luego buscar esta misma certificación en Flota y Pesca, trabajo que en este último caso nos demandará mayores esfuerzos y tiempo debido a la complejidad de las operaciones en mar.

SEGURITASA



En el 2006, se empezó a publicar la Revista “SEGURITASA”, especializada en temas de seguridad. La revista es distribuida a todo el personal de la empresa y tiene como objetivo informar y educar a los colaboradores acerca de la prevención de incidentes.

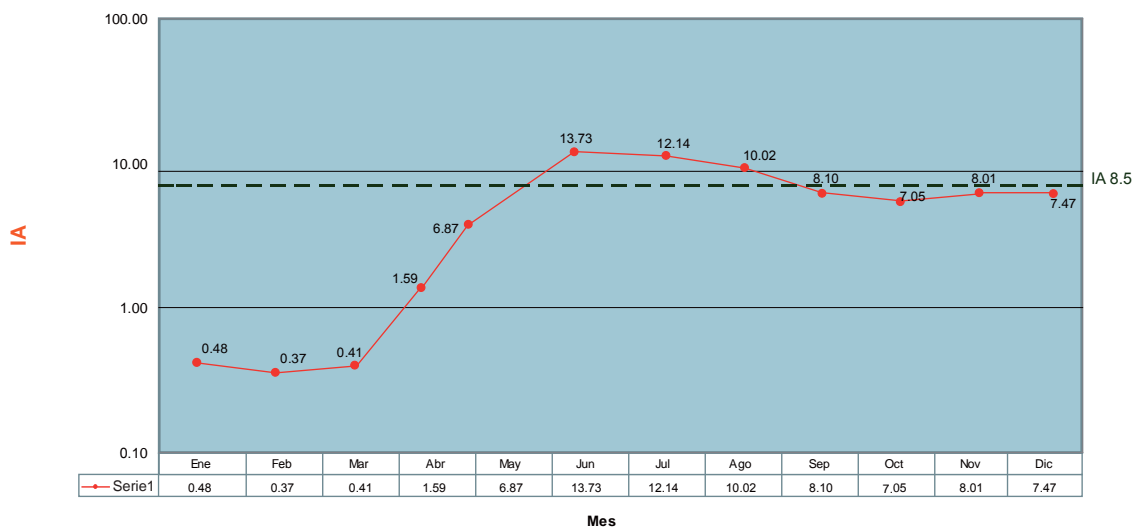
Asimismo, como símbolo de la revista y de una cultura de pesca segura, se creó a “Chovy”, una pequeña anchoveta que acompaña al lector en las diversas páginas de la revista y que de manera didáctica y divertida narra los incidentes más comunes ocurridos en TASA.



Indicadores de seguridad en TASA

En TASA, siempre nos preocupamos por disminuir el número de accidentes y enfermedades que pueden ocurrir durante el trabajo. Nuestra política tiene como objetivo disminuir los riesgos que puedan perjudicar a nuestros colaboradores en sus actividades.

Índice de accidentabilidad (IA) 2007



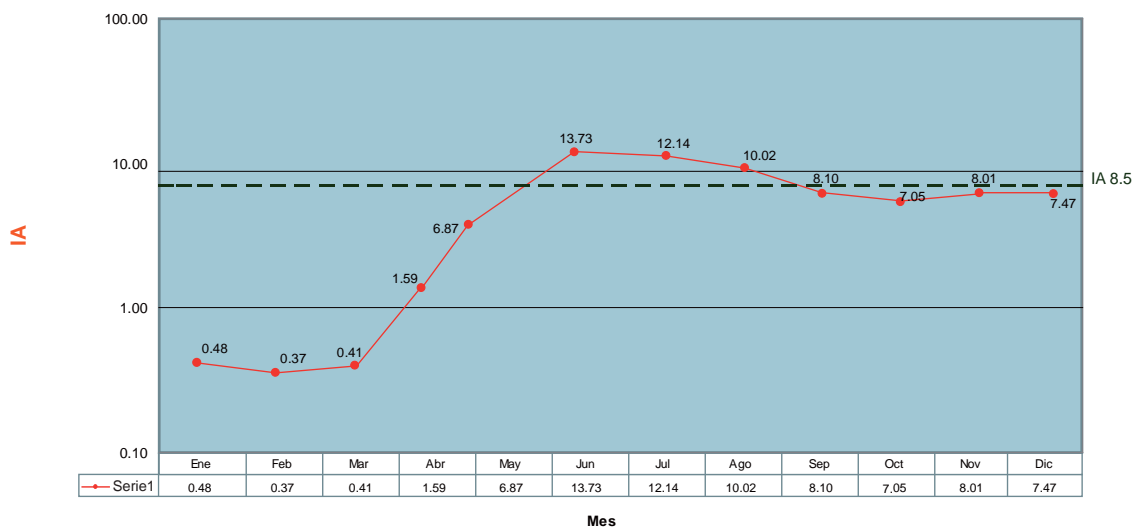
El IA combina el número de accidentes y la gravedad de estos. El año 2007, en los meses de Abril, Mayo, Junio y Noviembre, el IA incrementó su valor. El IA esperado para el 2007 era de 8.5 logrando al mes de Diciembre un IA de 7.47



Indicadores de seguridad en TASA

En TASA, siempre nos preocupamos por disminuir el número de accidentes y enfermedades que pueden ocurrir durante el trabajo. Nuestra política tiene como objetivo disminuir los riesgos que puedan perjudicar a nuestros colaboradores en sus actividades.

Índice de accidentabilidad (IA) 2007



El IA combina el número de accidentes y la gravedad de estos. El año 2007, en los meses de Abril, Mayo, Junio y Noviembre, el IA incrementó su valor. El IA esperado para el 2007 era de 8.5 logrando al mes de Diciembre un IA de 7.47







MEDIO AMBIENTE

Certificación del Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001

Desde el inicio de la implementación del Sistema de Gestión Ambiental, TASA ha efectuado una serie de acciones para prevenir y minimizar la contaminación ambiental, como un compromiso de la Alta Dirección: Recuperación de sólidos y grasas del agua de bombeo, uso eficiente de la materia prima, disminución y ahorro en el consumo de energía, combustibles y agua, tratamiento de efluentes domésticos y de limpieza de planta, adecuado manejo de residuos sólidos, entre otras actividades.

Como parte de los lineamientos en certificaciones, y luego de mucho esfuerzo y dedicación, se ha obtenido la certificación en el Sistema ISO 14001 en las plantas de Pisco Norte (Harina y Aceite de Pescado), Callao Norte (Harina y Aceite de Pescado) y la Planta de Congelado en el Callao por parte de la empresa TÜV CERT.

Este logro nos compromete a seguir mejorando nuestros procesos, cuidando y protegiendo el medio ambiente, y corrobora la responsabilidad asumida por TASA de seguir en este camino, para implementar el sistema ISO 14001 en otras plantas de TASA.



Para el sector pesquero, la primera responsabilidad de los empresarios y el Estado, debe ser la conservación de los recursos marinos que asegure la sostenibilidad del ecosistema y de la industria. Los empresarios pesqueros deben buscar un desarrollo sostenible para la industria y los recursos, actuando con ética y transparencia, y **prestando** atención al impacto de la actividad industrial sobre el medio ambiente.

La política de “Pesca Responsable” y el “Programa de Vigilancia y Control de la Pesca y Desembarque en el ámbito Marítimo” son muestras de los esfuerzos del sector empresarial por actuar responsablemente en el manejo de los recursos.

En TASA, las inversiones han sido analizadas tomando en cuenta tres aspectos importantes: la productividad, la calidad de nuestros productos y la preservación del medio ambiente. Trabajamos para que estos tres aspectos caminen juntos **y coordinadamente**.

La **política** de la empresa es “Reducir el impacto medio-ambiental negativo de las actividades que realiza la organización”.



Pesca Responsable

La pesca industrial tiene algo más de 50 años en el Perú. Durante este período se ha podido acumular valiosa experiencia en los ámbitos pesquero, tecnológico, metodológico y científico, aunque no sin sobresaltos debido a los fenómenos naturales, lo que no ha impedido lograr una actividad sostenida y sustentable.

Las empresas más grandes del sector tenemos conciencia de la necesidad de defender el positivo estado poblacional de los recursos, y apoyamos las regulaciones estatales respecto al manejo de las cuotas que se autorizan para cada temporada de pesca. Como sabemos, el Instituto del Mar del Perú (IMARPE), al inicio de cada temporada, fija mediante regulaciones legales y en base a estudios científicos, las cuotas máximas de pesca para todo el sector.

Todas las empresas –en mayor o menor medida- colaboramos con IMARPE en los procesos de investigación y acopio de información, incluso en TASA hemos desarrollado una considerable capacidad de generar información del tipo y calidad necesarios para esta clase de estudios que son responsabilidad de dicha institución y de sumo interés para las empresas e instituciones científicas del exterior. Venimos realizando un esfuerzo especial para equipar los barcos con sistemas digitales de detección acústica, los que hacen factible –por ejemplo- la obtención de datos para el estudio de cambios en la abundancia regional de jurel, como parte del esfuerzo de cooperación con IMARPE.

Otra de las actividades que TASA viene realizando es el monitoreo de las condiciones oceanográficas en las zonas de pesca **dentro** del sistema de orientación del esfuerzo de pesca. Para ello, se adquirió un sensor y perfilador oceanográfico o CTD que mide la temperatura y salinidad del agua de mar en la columna de agua. Esta información también es compartida con IMARPE como un aporte a las investigaciones de común interés y que están orientadas a generar análisis útiles para el manejo pesquero.

Asimismo, en el esfuerzo de hacer **sostenible la actividad pesquera**, TASA compromete a sus tripulaciones, y en especial a sus capitanes y patrones de pesca, a respetar los códigos de pesca responsable, tales como:

- No realizar faenas de pesca dentro de las 5 millas o en zonas restringidas o vedadas, conforme lo disponen las **regulaciones vigentes**, no **capturar** pesca juvenil o mezclada con especies de consumo, evitando la sobrecarga de sus embarcaciones.
- Evitar acciones que contaminen el medio ambiente, así como el achique de bodegas o sentinas en Bahía.
- Acatar de modo irrestricto la prohibición de transporte o consumo de alcohol y drogas a bordo, así como el transporte y utilización de explosivos en faenas de pesca.
- Responder **por la** seguridad de su personal, exigiendo que su dotación realice sus labores y faenas con los equipos de protección personal y de seguridad.

Protección del ecosistema marino (Responsabilidad de la industria pesquera)

Tratamiento de agua de bombeo

La pesca, incluida la acuicultura, constituye una fuente vital de alimentos, empleo, recreación, comercio y bienestar económico para las poblaciones de todo el mundo, tanto para las generaciones presentes como para las futuras y, por lo tanto, debe llevarse a cabo de forma responsable y seria.

Un desafío significativo frente a la elaboración de harina y aceite de pescado en el mundo, está determinado por la reducción y recuperación de grasas y sólidos suspendidos, presentes en el efluente del agua de bombeo. Estas soluciones son necesarias **por razones** que incluyen:

- La política externa e interna que ejercen presión sobre la industria harinera para la total utilización del recurso.
- La obligación (**con el tiempo**) de incrementar las eficiencias de procesamiento de las plantas maximizando su competitividad.
- El requisito de cumplir con las regulaciones nacionales próximas, **que impondrán** los límites más estrictos en las descargas de efluentes de la industria de harina de pescado. En muchos casos la tecnología actual, usada en la mayoría de plantas del sector, no alcanzará a cumplir los límites permisibles en cuanto a emisiones de efluentes.
- **Optimizar** los procesos e instalaciones para cumplir con estas disposiciones, **y minimizar** los impactos negativos en el medioambiente y de las comunidades circundantes de las plantas procesadoras de harina de pescado.



La recuperación secundaria (Recuperación de aceites y sólidos presentes en el agua de bombeo) está determinada por dos etapas:

1. La máxima recuperación posible de aceites y grasas por medio de tratamientos físicos, en todas nuestras plantas. En este sentido, TASA de acuerdo a su misión, decide optimizar sus sistemas de recuperación, instalando equipos adicionales a los existentes cuyo dimensionamiento cumple con la norma DIN 4040. Esta inversión del orden de US \$ 2'500,000 se concretó con la finalidad de optimizar la recuperación de grasas y disminuir el impacto ambiental de nuestras emisiones.

NORMA DIN

La norma DIN alemana es probablemente la más usada para el dimensionamiento y diseño de separadores de grasas.

Las normas de diseño y funcionamiento se describen en la norma DIN 4040, mientras que la norma DIN 4041 trata sobre el manejo y la instalación de separadores, así mismo contiene las reglas que estipulan cómo la dimensión del separador debe variar según la clase de aguas residuales, es decir, la clase de industria.

2. TASA en su compromiso con el cuidado del medio ambiente, empezó el 2006 con unas pruebas para recuperar los sólidos suspendidos en el agua de bombeo y cumplir estándares internacionales similares a los de Chile. Ante los resultados tan alentadores de las mencionadas pruebas, se decide invertir \$1'000,000 adicionales en la planta de Pisco Sur para instalar equipos a escala industrial. Esta planta está optimizando su capacidad de proceso y ya se decidió replicar esta experiencia en nuestra planta de Callao Norte con una inversión de \$ 1'500,000. Cabe mencionar que Pisco Sur, con los resultados obtenidos, es la primera planta en el Perú en conseguir estos estándares:

% grasa de emisión 300 ppm y sólidos 500 ppm.



Emisiones gaseosas y cambio de matriz energética

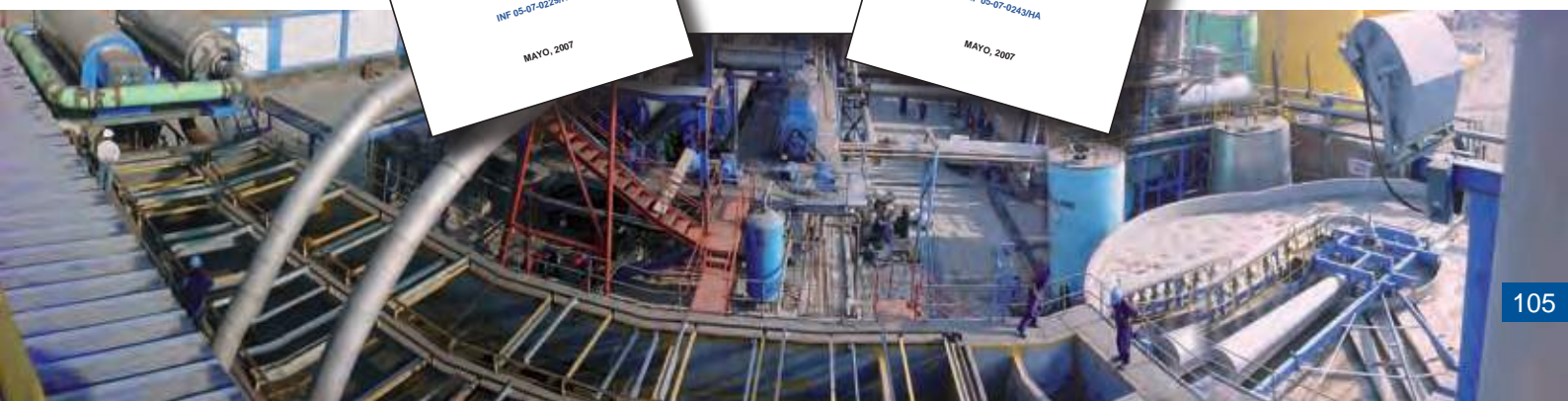
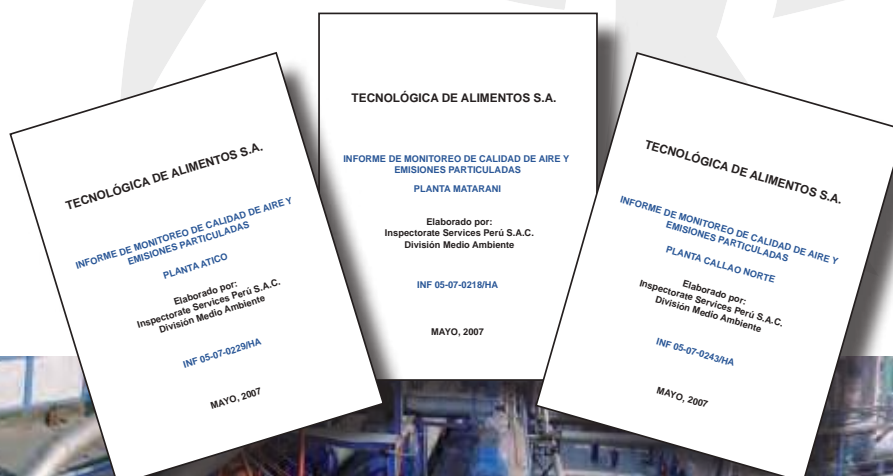
Cambio de matriz energética

Existe una gran variedad de emisiones provenientes de los procesos y operaciones industriales. Cada una tiene características propias que afectan al medio ambiente en forma diferente. El desarrollo económico lleva implícita la necesidad de usar cantidades crecientes de energía. Buena parte de la energía consumida actualmente en el mundo, se obtiene a través de reacciones de combustión y los combustibles más ampliamente empleados son los llamados combustibles fósiles.

Acorde con los avances tecnológicos, se ha procedido al cambio de matriz energética Gas Natural en lugar del Petróleo R-500, en las plantas en las que la disponibilidad del gas es posible. El 2007 cambiaron de matriz energética CALLAO NORTE y CALLAO SUR de esta manera ya son tres plantas incluida PAITA, las que usan gas natural para la generación de vapor y en el caso de Callao Sur, también usa gas para los secadores, ya que esta planta es de sistema FAQ, mientras que las otras son STEAM DRIED.

Calidad de aire

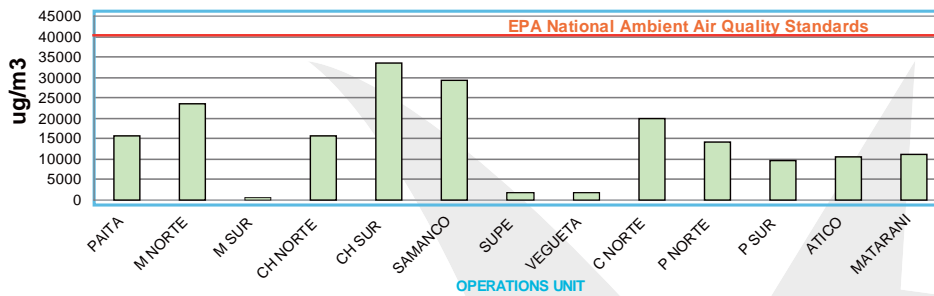
Laboratorios externos realizan un monitoreo de calidad y emisiones anualmente, para determinar el grado de incumplimiento con la normatividad internacional EPA y BANCO MUNDIAL, lo que ha podido demostrar que en su mayoría mantenemos valores por debajo de estos estándares.



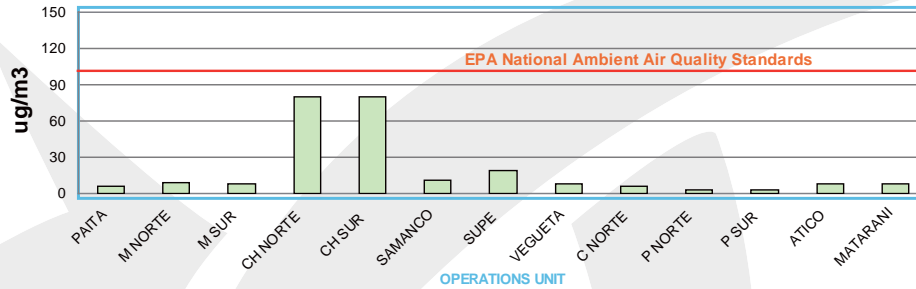
MEDIO AMBIENTE

Se ha elaborado un proyecto de mecanismo de desarrollo limpio (MDL) desarrollado en las plantas de Callao Norte y Callao Sur, y ha sido presentado a la Comisión Nacional del Medio Ambiente (CONAM), que ha merecido opinión favorable y se encuentra en proceso de validación por parte de la empresa certificadora SGS – Chile e Inglaterra, para luego ser aprobado y registrado por las Naciones Unidas como un proyecto de Mecanismo de Desarrollo Limpio (MDL).

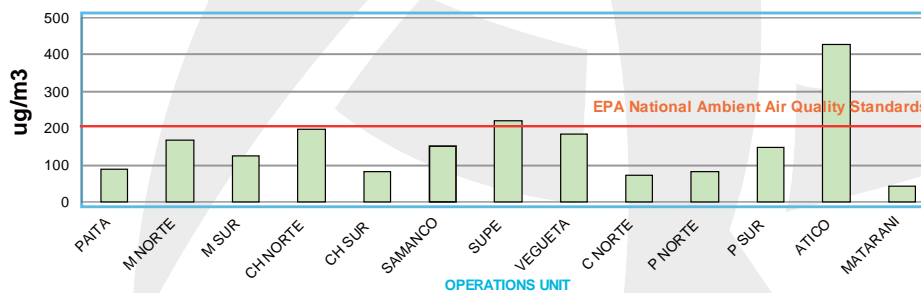
AMBIENT AIR QUALITY CARBON MONOXIDE



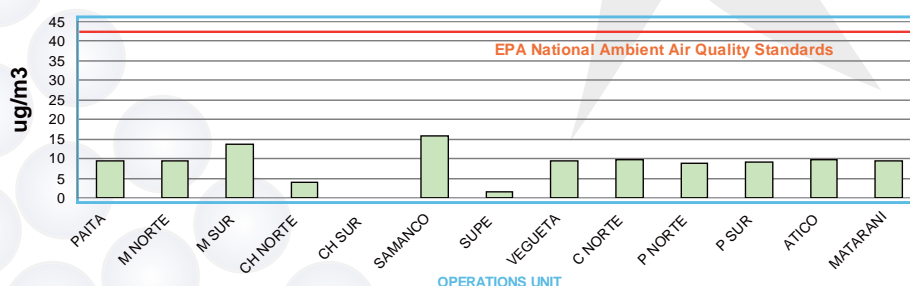
AMBIENT AIR QUALITY NITROGEN OXIDES as NO2



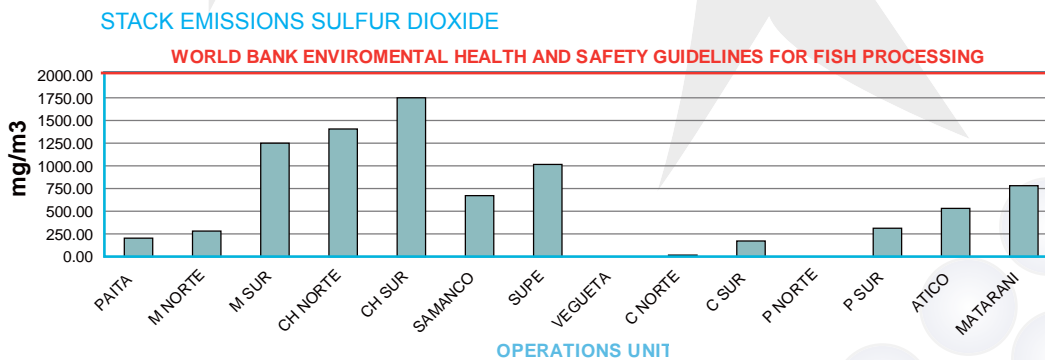
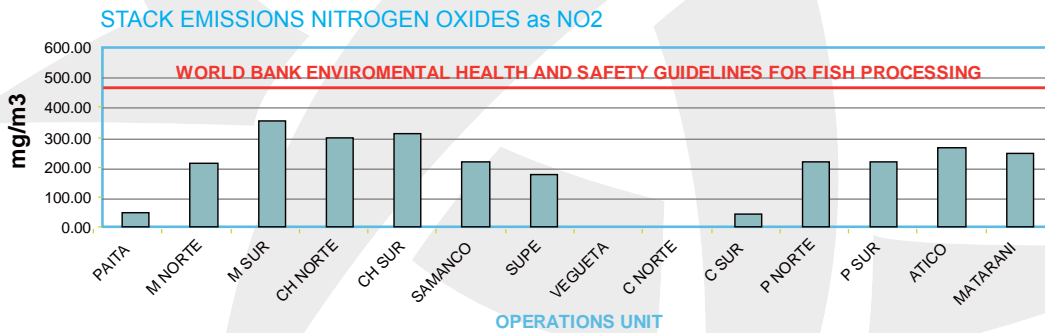
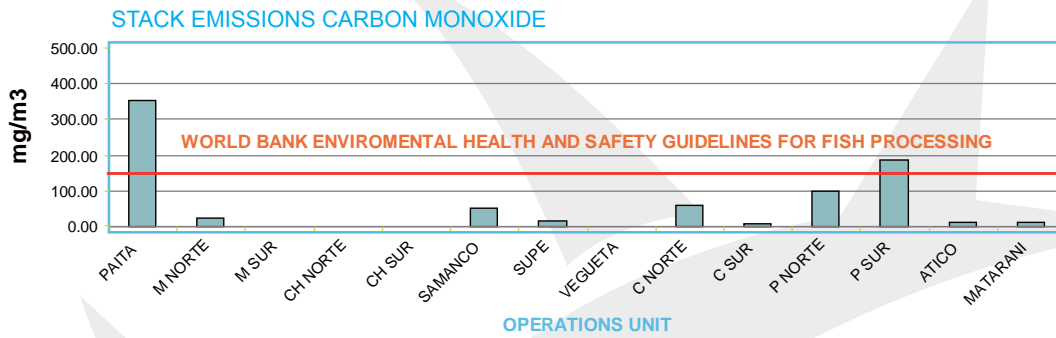
AMBIENT AIR QUALITY PARTICULATE MATTER PM10



AMBIENT AIR QUALITY SULFUR HYDROGEN



MEDIO AMBIENTE

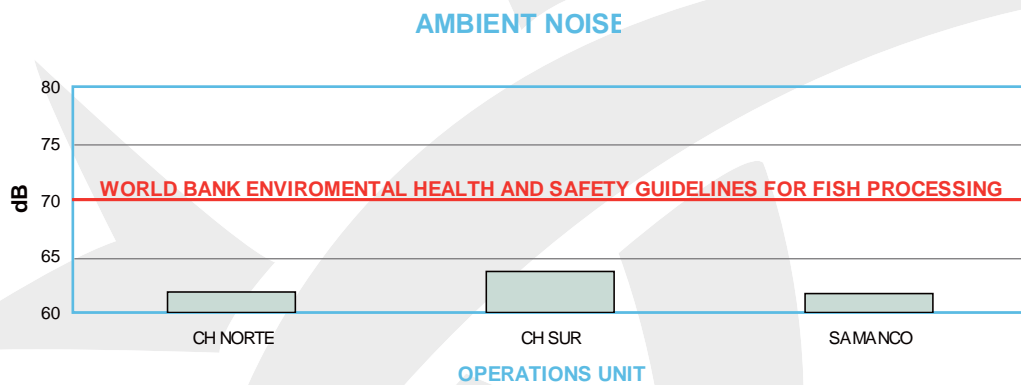




Vista panorámica de la flota - Supe

Ruido

Como parte de la futura certificación OSHA 18001, se ha empezado con un monitoreo de ruido en el ambiente de trabajo, teniendo valores por debajo de los estándares internacionales.



Manejo de residuos sólidos

Las actividades productivas de toda empresa, generan residuos sólidos, los cuales pueden presentar riesgos potenciales para la salud, medio ambiente y poblaciones aledañas, siendo por lo tanto, necesario realizar un manejo adecuado de los mismos. El manejo de los residuos sólidos en TASA se realiza de acuerdo a un plan, que incluye los procedimientos y acciones basados en criterios sanitarios, ambientales y de viabilidad técnico-económica ambiental para la reducción de sus residuos, desde la fuente de generación hasta su disposición final; asimismo, incluyen modelos de registros, programas de capacitación y auditorías periódicas para implementar el manejo adecuado de los residuos sólidos. Esto se enmarca dentro de la política general de la empresa, en cumplimiento con la Ley General de Residuos Sólidos Ley N° 27314 y su Reglamento D. S. N° 057-04-PCM.

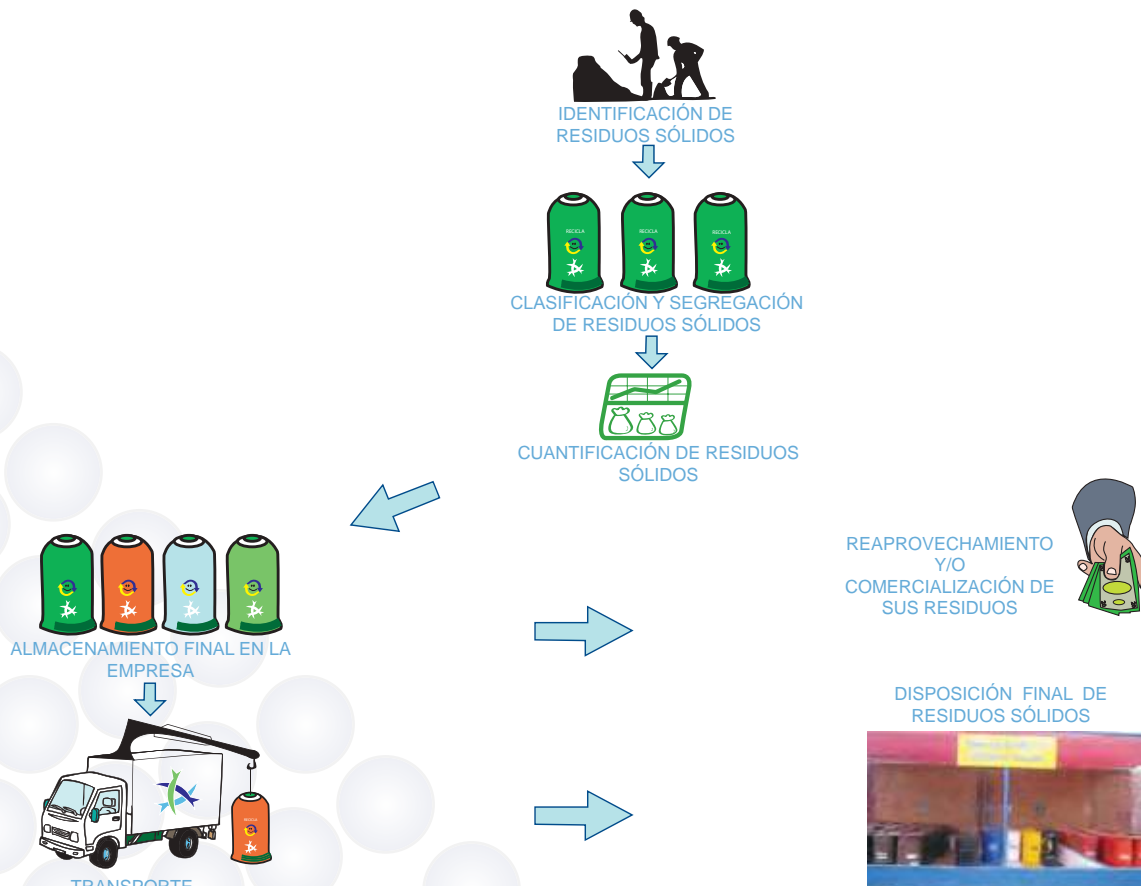
MEDIO AMBIENTE

TIPO DE RESIDUO	COLOR DEL RECIPIENTE
METALES	 Amarillo
PAPEL Y CARTÓN	 Azul
PLASTICO	 Blanco
RESIDUOS ORGÁNICOS	 Marrón
VIDRIO	 Verde
RESIDUOS PELIGROSOS (*)	 Rojo
RESIDUOS NO REAPROVECHABLES (**)	 Negro

Fuente: Norma Técnica Peruana 900.058:2005 –GESTIÓN AMBIENTAL. Gestión de Residuos. **Código de Colores para los Dispositivos de Almacenamiento de Residuos.**

(*) Reaprovechables y no reaprovechables.
(**) No peligroso.

ETAPAS DEL PLAN OPERACIONAL



TRATAMIENTO DE EFLUENTES DOMÉSTICOS

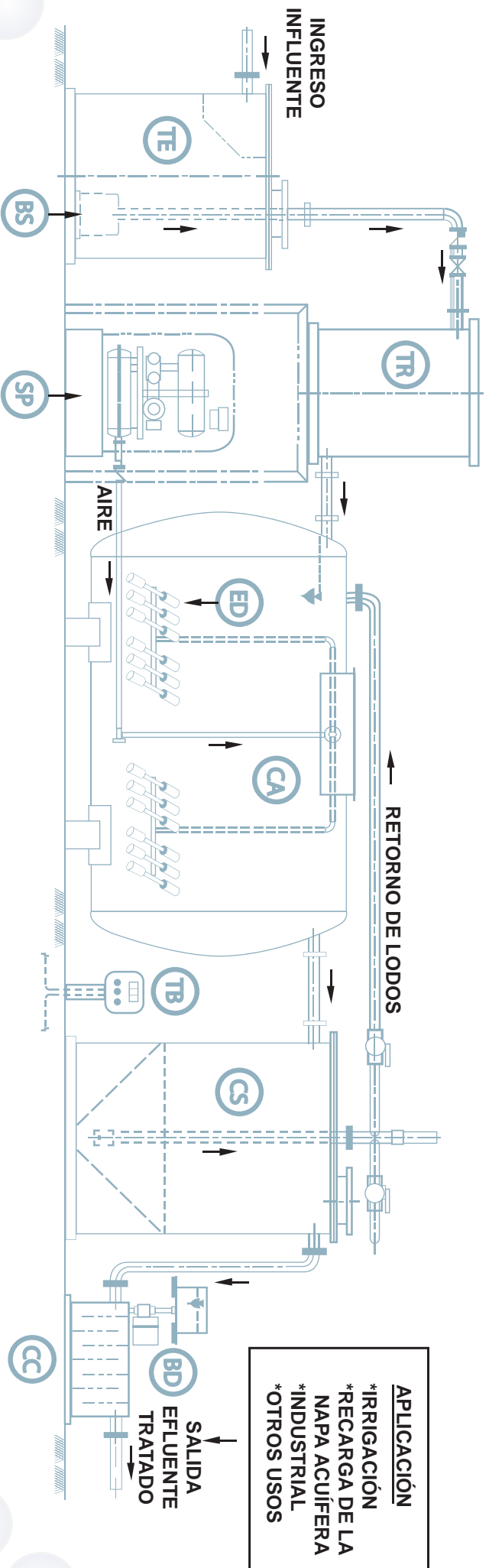
Del total de plantas, TASA cuenta con 12 plantas modulares de 10 m³/día de capacidad, de las cuales 6 ya se encuentran **funcionando** (Malabrigo Sur, Chimbote Sur, Samanco, Callao Sur, Atico y Matarani), lo que nos ha permitido incorporar 1700 m² de áreas verdes.

Las otras 6 están instaladas en Malabrigo Norte, Supe, Vegueta, Pisco Norte, Pisco Sur e Ilo, se encuentran en procesos de activación para luego poder utilizar las aguas en mantenimiento e implementación de nuevas áreas verdes.

Normalmente en las alcantarillas el nivel de DBO se encuentra entre 100 y 150 PPM (o miligramos por litro), con las plantas compactas estas cargas disminuyen considerablemente llegando a fluctuar entre 2 y 10 PPM en condiciones de operación normal, entregando un efluente apto para ser descargado en cualquier curso natural de agua (conforme la Ley de Aguas para la Clase III) o reutilizarla para riego de jardines o áreas verdes. Se cumple de esta manera con los objetivos y recomendaciones del Programa de Adecuación y Manejo Ambiental (PAMA) en la solución de problemas de contaminación e impactos ambientales.



ESQUEMA DE FUNCIONAMIENTO PLANTA MODULAR BIO-GI



APLICACIÓN
 *IRRIGACIÓN
 *RECARGA DE LA NAPA ACUÍFERA
 *INDUSTRIAL
 *OTROS USOS

RELACIÓN DE EQUIPOS

TANQUES EN FRP

- TE TANQUE ECUALIZADOR
- TR TANQUE REGULADOR
- CA CÁMARA AERÓBICA
- CS CÁMARA DE SEDIMENTACIÓN
- CC TANQUE DE CONTACTO

OTROS EQUIPOS DE OPERACIÓN

- SP SOPLADORES
- BS BOMBA SUMERGIBLE
- BD BOMBA DOSIFICADORA DE CLORO
- TB TABLERO ELÉCTRICO
- ED ELEMENTOS DIFUSORES

El proceso de tratamiento de efluentes en la planta, consta de 4 etapas, las cuales se realizan en un sistema de tanques modulares.

1. La primera etapa se da en el TANQUE ECUALIZADOR, donde el efluente ingresa al sistema luego de haber pasado previamente aguas arriba por una cámara de rejas gruesas. Este tanque, recibe en forma indiscriminada el volumen de aguas residuales, está dimensionado para soportar los picos. Desde este tanque se elevan los desagües mediante un sistema de bombeo (Bombas sumergibles) hacia un tanque REGULADOR DE FLUJO, el cual alimenta con un caudal constante a la etapa aeróbica. (Tanque reactor aeróbico)
2. En el TANQUE REACTOR AERÓBICO, el efluente recibido es mantenido en constante agitación mediante inyección de **aire**, empleando sopladores cuya potencia ha sido calculada para operar **según** las condiciones de nivel del mar. Los sopladores incorporan oxígeno al sistema en cantidades calculadas según la composición del efluente, permitiendo que se mantenga una colonia de microorganismos aeróbicos (bacterias, protozoos y otros microorganismos), que degraden la materia orgánica presente en el efluente.



Para aumentar la eficiencia del proceso se emplea un sistema de inyección de aire a través de difusores de burbuja final distribuidos al interior del tanque reactor aeróbico.

En este proceso las bacterias aeróbicas, en presencia del oxígeno, oxidan la materia orgánica transformándola en CO_2 , H_2O y nuevas células, disminuyendo drásticamente la Demanda Bioquímica de Oxígeno (DBO5) del efluente.

3. Luego el efluente pasa a la CÁMARA O TANQUE DE SEDIMENTACIÓN, en el que no existe turbulencia que interfiera con el proceso de sedimentación de los sólidos en suspensión y flóculos formados por el proceso de aireación extendida, que pasan desde la cámara anterior. Estos sólidos son decantados para favorecer su precipitación, los mismos que son reenviados a la cámara de aireación donde se reincorporan al proceso de digestión. (Sistema Air Lift). Luego el efluente clarificado se **evacúa** hacia la siguiente etapa: Desinfección.
4. En la CÁMARA DE DESINFECCIÓN (CÁMARA DE CONTACTO DE CLORO), el efluente es desinfectado mediante la utilización de solución clorada. El cloro será dosificado e inyectado de forma constante mediante una bomba de diafragma. Este sistema, a niveles permisibles de desinfección, permitirá eliminar la contaminación bacteriológica antes de entregar el efluente tratado y desinfectado al punto de vertimiento designado por el cliente.



EMISOR SUBMARINO APROPISCO

Ante la necesidad de tener una producción de harina y aceite de pescado limpia, sin contaminación de la bahía de Paracas, las empresas pesqueras de Pisco, entre ellas TASA, impulsaron la creación de **APROPISCO**, como una empresa *sui generis* en el sector industrial pesquero, que presta servicios de recolección, almacenamiento y evacuación de aguas residuales de la producción pesquera. Esta última actividad la realiza mediante un emisor submarino (estas aguas residuales que en gran porcentaje (80%) es agua de descarga de pescado son tratados previamente en cada una de las plantas asociadas donde existen sistemas de recuperación de sólidos y de grasas).

En la actualidad, **APROPISCO** a través de los años, ha ido mejorando técnica y ambientalmente, de lo cual podemos rescatar dos etapas bien marcadas:

- Primera etapa, año 1999, con emisor de fierro de 10" con capacidad de evacuación de 250 m³/hr, donde el agua residual era solo del proceso productivo, no incluía al agua de descarga de pescado.
- Segunda etapa, año 2004, con un emisor de 20" de HDPE con capacidad de evacuación de 1041 m³/hr, donde el agua residual ya incluye al agua de descarga de pescado.
- **APROPISCO** al evaluar que los resultados no eran 100% efectivos, se propuso mejorar el sistema incluyendo al agua de descarga de pescado a su sistema.

DETALLE TÉCNICO

Tubería Emisor Submarino

- Resolución Directoral N° 0478-2000/DCG de fecha 20 de Octubre de 2000, constituye la autorización inicial de la concesión.
- Resolución Directoral N° 373-2004/DCG de fecha 13 de Setiembre de 2004, otorga el Derecho de Uso para instalar un nuevo emisor que reemplace al autorizado con Resolución Directoral N° 0478-2000/DCG.
- Resolución Directoral N° 344-2005/DCG de fecha 13 de Julio 2005 modifica el área acuática en base al informe de Inspección de la Dirección de Hidrografía y Navegación de la Marina de Guerra del Perú.

Características Actualizadas

- | | |
|-----------------------|-----------------------------------|
| • Longitud | 12,095.40 metros |
| • Diámetro | 18 pulgadas |
| • Área Acuática en m2 | 5,530.02 m2 |
| • Material | Polietileno de Alta densidad HDPE |

- Sistema de Anclaje Bloques de Concreto de 900 Kilos cada metro de distancia.

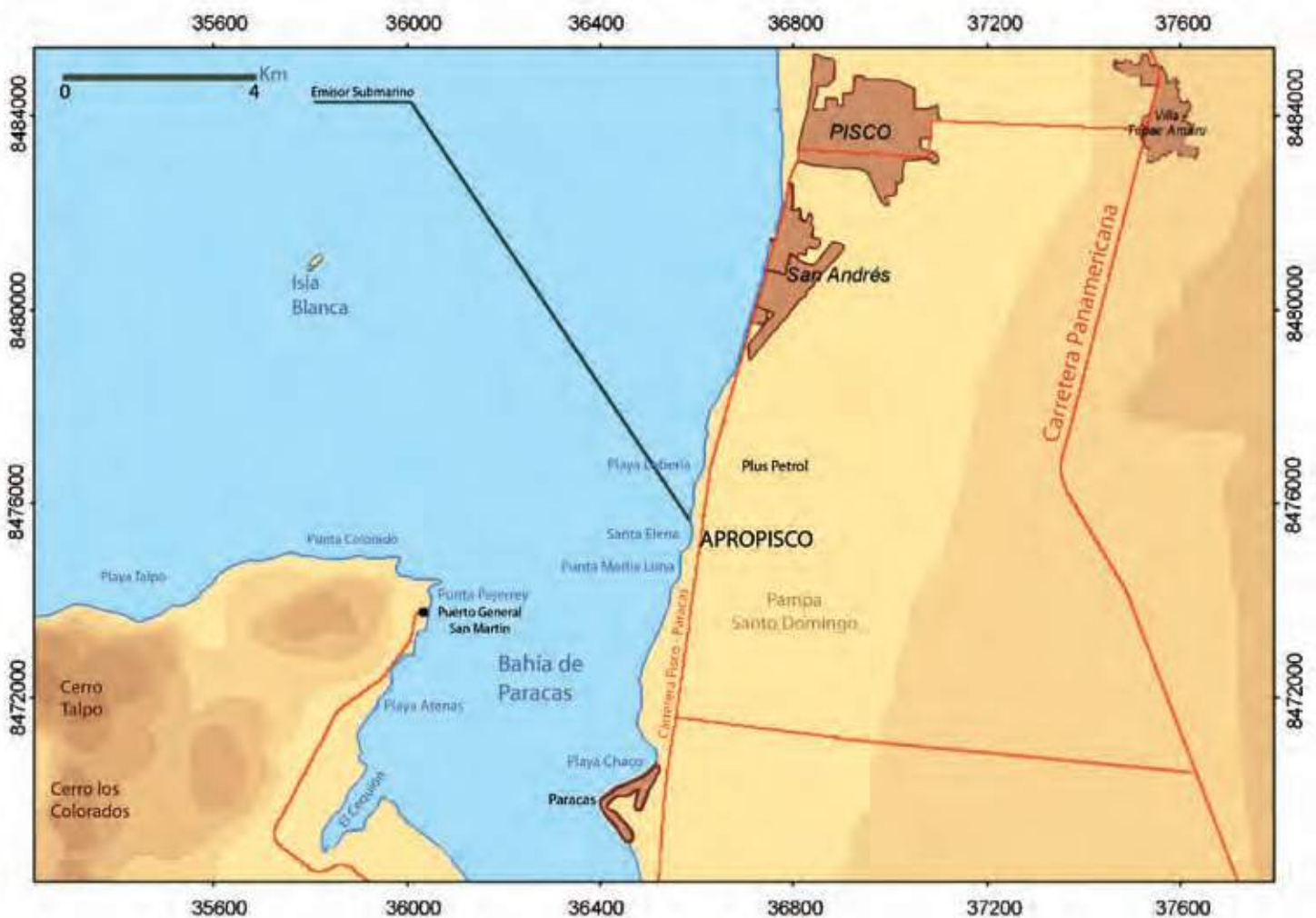
Uso Autorizado

- El uso previsto para el derecho de uso, es la instalación de una tubería utilizada para la descarga de efluentes, previamente tratados al cuerpo marino receptor.

MEDIO AMBIENTE

Coordenadas de Ubicación

TUBERÍA	LATITUD	LONGITUD	NORTE ESTE
INICIO	13°46'45.709" S	76°14'23.271" W 8'476,329.350	367,977.219
QUIEBRE	13°41'19.940" S	76°18'04.461" W 8'486,304.245	359,280.364
FINAL	13°41'25.800" S	76°18'57.000" W 8'486,115.651	357,702.842



DISPOSICIÓN DEL EMISOR SUBMARINO DE APROPISCO



EFFECTO DEL VERTIMIENTO EN EL CUERPO MARINO RECEPTOR (JULIO 2002 – DICIEMBRE 2007)

El compromiso de las plantas asociadas de APROPISCO para actuar en armonía con el ecosistema, ha significado importantes inversiones en las distintas etapas del proceso productivo, especialmente para el mejoramiento del tratamiento del agua de bombeo, desde la descarga del pescado, con la instalación de “bombas ecológicas” de desplazamiento positivo, tuberías submarinas de HDPE y equipos de última generación en el primer y segundo tratamiento, hasta su disposición final en el cuerpo receptor a través de un emisor submarino de 13.7 Km. de longitud y a una profundidad de 50 m, donde las corrientes marinas permiten una mejor dilución y dispersión de la carga orgánica.

Esta mejora continua y permanente en el tratamiento del agua de bombeo, en cada una de las 7 plantas de APROPISCO desde el año 2002 a diciembre del 2007, se ven reflejados en la mejor calidad del cuerpo receptor, y como consecuencia, la disminución progresiva de las concentraciones a nivel superficial y de fondo de los Sólidos Suspendidos Totales, Demanda Bioquímica de Oxígeno, Aceites y Grasas, Sul-furos, Fosfatos y Nitratos y el incremento de la concentración de Oxígeno disuelto, de manera tal, que actualmente las aguas de la Bahía de Pisco presentan valores dentro de los límites establecidos en la Ley General de Aguas Clase VI.



