



# Informe de Progreso Zafra 2019-2020

Pacto Global de las Naciones Unidas





LAICA se mantiene como participante activo de Pacto Global y demuestra su compromiso con la Sostenibilidad, la Organización de las Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible por sexto año consecutivo.





# CONTENIDO

<b>1. Introducción</b>	<b>1</b>	<b>2.3 Modelo de Gestión</b>	<b>18</b>
1.1 Mensaje del Director Ejecutivo	2	2.3.1 Composición de la Junta Directiva	18
1.2 Qué hacemos y como creamos valor	3	2.3.2 Consejo de Comercialización	19
1.2.1 Perfil de la Organización	3	<b>2.4 Transparencia y Canales de Denuncia</b>	<b>20</b>
1.2.2 Algunas de nuestras marcas y productos	4	2.4.1 Rendición de Cuentas y Transparencia	20
1.2.3 Política integrada	6	2.4.2 Diálogo y Comunicación	21
1.2.4 Políticas organizacionales	6	<b>2.5 Comunicación con grupos de interés</b>	<b>22</b>
<b>1.3 Estrategia de Sostenibilidad y Gobernanza</b>	<b>9</b>	2.5.1 Reunión con cada ingenio y cámaras de productores	22
1.3.1 Estrategia de Sostenibilidad	9	2.5.2 Encuentros Cañeros	22
1.3.2 Misión	10	2.5.3 Comunicación responsable	23
1.3.3 Visión	10	2.5.4 Canales de comunicación al Consumidor	24
1.3.4 Organigrama	11	<b>2.6 Alianzas Estratégicas</b>	<b>25</b>
1.3.5 Valores	11	Detalle de nuestras Alianzas	25
1.3.6 Nuestro compromiso con el Pacto Global	12	<b>3. Progreso - Acciones - Ambiciones</b>	<b>26</b>
1.3.7 Involucramiento con los ODS	12	<b>3.1 Planteamiento Estratégico</b>	<b>27</b>
<b>1.4 Materialidad</b>	<b>13</b>	3.1.1 Ejes de Acción Organizacionales	28
<b>2. Así trabajamos</b>	<b>14</b>	3.1.2 Aporte de LAICA a las ODS	28
2.1 Operaciones y certificaciones	15	<b>3.2 Proyectos y acciones</b>	<b>31</b>
2.1.1 Certificaciones que mantiene LAICA	15	3.2.1 Eje Derechos Humanos	31
2.1.2 Sistemas de Gestión OHSAS 18001-ISO 45001	16	3.2.1.1 Erradicación del Trabajo Infantil	31
<b>2.2 Anticorrupción</b>	<b>17</b>	3.2.1.2 Promoción de la Inclusión	33
2.2.1 Código de Ética	17	3.2.1.3 Equidad de Género	35
		3.2.1.4 Libertad de Asociación	36



# CONTENIDO

<b>3.2.2 Eje Promoción de la Salud</b>	<b>37</b>
3.2.2.1 Servicio de Medicina Empresarial	37
3.2.2.2 Semana de la Salud	37
3.2.2.3 Laica Cero.Accidentes	38
3.2.2.4 Brigada de Emergencia	43
3.2.2.5 Campañas de prevención	44
<b>3.2.3 Erradicación de la pobreza</b>	<b>47</b>
3.2.3.1 Programa Echemos Pa'lante	47
<b>3.2.4 Eje Promoción de la Educación</b>	<b>48</b>
3.2.4.1 Programa de Becas	48
3.2.4.2 LAICA en las Aulas	49
3.2.4.3 Universidad Corporativa (ULAICA)	50
<b>3.2.5 Eje Ambiental</b>	<b>57</b>
3.2.5.1 Programa Bandera Azul	57
3.2.5.2 Manejo adecuado de residuos	58
3.2.5.3 Consumo de Energía	62
3.2.5.4 Consumo de agua	63
3.2.5.5 Consumo de combustibles	64
3.2.5.6 Emisiones atmosféricas	66
<b>3.2.6 Eje Cadena de Valor</b>	<b>69</b>
3.2.6.1 Protocolo Sectorial de Sostenibilidad	69
3.2.6.2 Programa Cultivando Futuro	70
3.2.6.3 Programas Control Biológico	74
3.2.6.4 Producción de Hongos	76
3.2.6.5 Programas Variedades	79
3.2.6.6 Manejo Integrado de Plagas	79
3.2.6.7 Transferencia de Tecnología	80
<b>3.2.7 Eje Consumo Responsable</b>	<b>82</b>
3.2.7.1 Emprendimientos	82
<b>3.2.8 Eje LAICA frente alCOVID-19</b>	<b>85</b>
3.2.8.1 Atención Emergencia por Pandemia	85
3.2.8.2 Programa Gente LAICA Siempre Conectada	92
3.2.8.3 Semillas de Conocimiento	95
3.2.8.4 Ambiente Laboral Positivo	96
3.2.8.5 Donaciones	97
<b>4. Sobre el Informe</b>	<b>99</b>
<b>4.1 Ámbito y proceso de elaboración</b>	<b>100</b>
<b>4.2 COP: Cumplimiento de principios y criterios Matriz</b>	
<b>Aporte de LAICA a los principios Pacto Global</b>	<b>101</b>





# 1. INTRODUCCIÓN



## 1.1 Mensaje del Director Ejecutivo



En LAICA la sostenibilidad es parte de nuestra cultura organizacional pues, para nosotros, es un actor clave para el éxito actual y futuro de cualquier empresa y cualquier sector

Estamos convencidos que la sostenibilidad no es un programa o un plan empresarial, es una forma de trabajar, una forma de actuar, una forma de ver las cosas.

La participación de todas y cada una de las partes que componen a la organización deben actuar con principios sostenibles para que no sea una imposición sino un convencimiento.

La toma de decisiones con responsabilidad social debe darse de manera transversal porque no es un tema o enfoque de algunas áreas, es una forma de trabajar e involucra a todos.

Atravesamos un año totalmente atípico, en donde el mundo ha tenido que aprender a adaptarse y a tener resiliencia. Un año que no olvidaremos y que lo único que nos garantiza es que nada será igual a lo que teníamos antes y que el ser humano tiene la capacidad de desaprender y aprender. Pero es ahora, más que nunca, cuando las empresas, los gobiernos, la sociedad civil, todos... debemos unirnos para recuperarnos... recuperar trabajos, recuperar salud, recuperar sectores productivos, recuperar confianza...

Los ODS siempre han sido fundamentales pero somos de la creencia de que ahora tendrán mayor relevancia sin lugar a dudas.

El estar trabajando enfocados en los aportes que podemos realizar para alcanzar cada uno, es una ventaja estratégica en el período de recuperación en el que nos adentramos.

Para LAICA, nuestros colaboradores y sus familias son una prioridad por lo que buscamos formas de desarrollarlos, de mejorar su calidad de vida y de lograr que estén muchos años con nosotros.

En el reporte de este año, queremos compartir una parte de lo que hacemos internamente para lograrlo, pero también de nuestras acciones sectoriales en materia de sostenibilidad para lograr producir el “Azúcar Sostenible de Costa Rica”.

Nuestro compromiso ha sido tal que hemos ido más allá, a través de programas y certificaciones, llevando los Principios de Pacto Global a pequeños productores y materializando todos los esfuerzos en herramientas que les permitan trabajarlo desde su cultivo.

Cultivando Futuro es un claro ejemplo de cómo nuestro compromiso en temas de Sostenibilidad trasciende, involucrando todo el Sector Canero Azucarero de Costa Rica.

Nos apasionan los retos y los deseos de continuar trabajando fuerte y alineando los esfuerzos de los productores, los ingenios y LAICA hacia el cumplimiento de metas y avances contemplando y midiendo cada una de nuestras acciones y convencidos que todas estas suman hacia los avances en los Objetivos de Desarrollo Sostenible y hacia un objetivo en común lograr el Azúcar Sostenible de Costa Rica.

Somos actores principales en esta obra que llamamos sociedad y debemos esforzarnos para generar más y mejores oportunidades a grupos vulnerables, desarrollar mejores condiciones para la niñez y adolescencia que mañana liderarán, sensibilizar y concientizar ambientalmente para reducir los diversos consumos, cultivar fuertes valores que procuren erradicar la corrupción, el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la trata de personas, y todo tipo de discriminación.

Por eso nuestro compromiso público es desde las más altas esferas de la organización, y nuestro objetivo es continuar trabajando para sumar nuestro “granito de azúcar”.

Los invito a leer nuestro reporte anual y a contactarnos ante cualquier inquietud.

Edgar Herrera Echanti  
Director Ejecutivo y de Comercialización



## 1.2 Qué hacemos y cómo creamos valor

### 1.2.1. Perfil de la Organización

Hace 80 años, en agosto del 1940, se formó la Junta a la Protección de la Agricultura Cañera en Costa Rica.

Posteriormente, en noviembre de 1965, se transforma como la Liga Agrícola Industrial de la Caña de Azúcar (LAICA) por la Ley de la República No. 3579.

A través de los años se realizan varias modificaciones legales para que, finalmente, en setiembre de 1998 se apruebe la Ley No. 7818, con el propósito de mantener un régimen equitativo de relaciones entre los 7.078 productores de caña y los 11 ingenios azucareros, que cultivan más de 62.630 hectáreas de caña y que producen más de 8.807.864 de bultos de azúcar al año.

Se busca **garantizar a cada sector una participación racional y justa**, que permita ordenar el desarrollo óptimo, la estabilidad de la agroindustria y los factores que intervienen tanto en la producción de la caña como en la elaboración, industrialización y comercialización de sus productos

LAICA, actualmente, cuenta con dos Centros de Operaciones (C.O.). Uno está ubicado en El Coyol de Alajuela en donde se procesan los distintos tipos, calidades y presentaciones de azúcar y sus derivados para el mercado local y de exportación; mismos que abastecen a los Centros de Almacenamiento y de Distribución (CAD), ubicados en puntos estratégicos en todo el país.

El otro, corresponde a una Terminal Portuaria, ubicada en la Provincia de Puntarenas, específicamente en Punta Morales, que permite la exportación de alcohol carburante y/o alcohol potable, así como la exportación de azúcar crudo y melaza. Además, cuenta con una planta de rehabilitación de big bags, que son uno de los materiales de empaque de azúcar más importantes.

Dentro de sus departamentos, se cuenta con uno que se encarga de la investigación y extensión de la caña de azúcar (DIECA), que contribuye además con asistencia técnica, transferencia de tecnología y prestación de servicios técnicos especializados al desarrollo y progreso de la agroindustria azucarera costarricense.

Para ejecutar cada proceso, LAICA cuenta con 510 colaboradores, que se ubican en los diferentes Centros de Trabajo ubicados a lo largo del país.

LAICA brinda productos certificados bajo diferentes normas internacionales, un etiquetado responsable y publicidad que promueve el consumo moderado teniendo como objetivo estilos de vida saludables para nuestros consumidores, además de promover la adquisición de productos nacionales y el apoyo al productor de azúcar al comercializar este insumo para consumo directo o el desarrollo de productos que contengan azúcar.

## 1.2.2 Diversidad de productos en el mercado nacional e internacional.

### Algunas de nuestras Marcas





Algunos de  
nuestros Productos





### 1.2.3. Política integrada

“LAICA es una organización que trabaja hacia la excelencia y el enfoque sostenible:

- Buscando el beneficio del sector cañero azucarero.
- Ofreciendo a nuestros clientes productos que cumplan con sus requisitos y expectativas de calidad e inocuidad.
- Promoviendo la formación, competencias de inocuidad y el desarrollo de condiciones de trabajo seguras y saludables para que contribuyan a la prevención de accidentes y enfermedades laborales con el compromiso constante de eliminar peligros y reducir riesgos para la salud y seguridad, a través de una consulta y participación activa de los trabajadores.
- Diseñando y ejecutando procesos y actividades que minimicen los impactos hacia el medio ambiente y la sociedad.
- Fomentando los canales de comunicación interna y externa para el Sistema de Gestión.

Para ello, nuestra organización cumple el orden jurídico, promueve el mejoramiento continuo y la eficacia de nuestro sistema integrado de gestión y garantizando el involucramiento de las partes interesadas.”

### 1.2.4. Políticas Organizacionales

El Código de ética y el Manual de Políticas reúne todas las directrices y lineamientos que forman parte del contrato laboral de cada colaborador de LAICA.

Estos documentos se entregan al colaborador desde el primer día de ingreso. En la inducción se dedica un capítulo a ver en detalle cada una de ellas, así como el código de ética de la empresa. Periódicamente se revisan y actualizan estas declaraciones y se realizan capacitaciones al personal para actualizar sus conocimientos sobre las mismas.



Principio 1 y 2 Derechos Humanos.

Código de Ética ARTÍCULO 15

LAICA respeta la dignidad personal, la privacidad y los derechos humanos de cada colaborador y está comprometida a mantener relaciones laborales y un proceso de contratación libres de discriminación.

Está prohibido el acoso verbal, físico y la discriminación respecto del grupo étnico, nacionalidad, creencias religiosas y políticas, género, imagen, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otro motivo. Los colaboradores que sientan acoso o discriminación en su ambiente de trabajo, deben comunicarlo al área de Desarrollo Humano.

Principio 3 Libertad Asociación

Política MGRH-P-02-15

LAICA respetará el derecho de organización de sus colaboradores. Todos los trabajadores, sin distinción alguna, tienen derecho a unirse o a constituir organizaciones de su propia elección, así como a negociar conjuntamente. También será voluntaria su incorporación a la Asociación Solidarista ASOLAICA.

La empresa se compromete a no dificultar el desarrollo de medios paralelos de asociación o negociación libre e independiente de los colaboradores, que los representantes de los trabajadores no serán discriminados y tendrán acceso a desarrollar sus funciones representativas en el lugar de trabajo.

Durante este período se realizó una actualización de la capacitación sobre el tema de libertad de asociación.

 LAICA	POLÍTICA LABORAL PARA LA PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS	MGRH-P-02-15
		Página 1 de 3
Elaborado por: Desarrollo Humano	Revisado por: Gerencia Administrativa y RSE	Aprobado por: Dirección Ejecutiva
Versión 3		

Se establece la siguiente Política Laboral para la Prevención y Eliminación de Acciones Discriminatorias durante el trabajo en la Corporación Liga Agrícola e Industria de la Caña de Azúcar, en adelante denominada LAICA, regulación que se registrá por las siguientes condiciones:

1. PROPOSITO

- 1.1 En concordancia con el artículo 15 del Código de Ética, LAICA como empresa que respeta la dignidad personal, la privacidad y los derechos humanos de cada colaborador y desea mantener relaciones laborales libres de discriminación, establece la presente política para prevenir y eliminar toda forma de discriminación respecto del grupo étnico, nacionalidad, creencias religiosas y políticas, género, imagen, discapacidad, edad u orientación sexual o por cualquier otra razón durante el ejercicio del trabajo o en sus procesos de reclutamiento. De esta forma, en LAICA contribuimos a garantizar el respeto de los derechos humanos y la dignidad de nuestros colaboradores y promovemos ambientes de trabajo libres de cualquier clase de discriminación, irrespeto o acoso.
- 1.2 Así mismo, LAICA respetará el derecho de organización de sus colaboradores. Todos los trabajadores sin distinción alguna, tienen derecho a unirse o constituir organizaciones de su propia elección, así como a negociar conjuntamente. También será voluntaria su incorporación a la Asociación ASOLAICA.
  - 1.2.1 La empresa se compromete a:
    - 1.2.1.1 No dificultar el desarrollo de medios paralelos de asociación o negociación libre e independiente de los colaboradores.
    - 1.2.1.2 A que los representantes de los trabajadores no serán discriminados y tendrán acceso a desarrollar sus funciones representativas en el lugar de trabajo.





CONTROL DE ASISTENCIA			
Curso: C-RH-629 Modificación de Política Laboral para la Prevención de Conductas Discriminatorias (Libertad de Asociación)			
Escuela: No Definido (ESC-00)		Programa: No Definido (ESC-00-000)	
Fecha inicio: 23-01-2020			
Centro Capacitación: Centro de Operaciones El Cuyal			
Instructor: Castillo González María José		Estado del curso: Cerrado	
Empleado			Nota
1	2104	2197 Agüero Ureña Wilber Alfredo	No asistió
2	3365	Aguilar Artavia Michael Martín	Aprobado
3	504	Aguilar Pacheco Noellya	Aprobado
4	3151	Alfaro Mata Juan Alonso	Aprobado
5	1851	Alfaro Tenorio Wilbert	Aprobado
6	3246	Alfaro Vargas Edwin	Aprobado
7	2976	Alpizar Mena Maikol Antonio	Aprobado
8	3072	Alvarado Rojas Leiner David	Aprobado
9	2197	Álvarez Argüedas Macario No asistió	No asistió

CONTROL DE ASISTENCIA			
Curso: C-RH-609 Código de Ética			
Fecha inicio: 15/04/20			
Centro Capacitación: Centro de Operaciones El Cuyal			
Hora inicio: _____		Hora término: _____	
Instructor: Castillo González María José		Escuela: No Definido (ESC-00)	
		Programa: No Definido (ESC-00-000)	
Empleado			Firma
1	2292	Carvajal Boza Gustavo Adolfo	Gustavo Carvajal B
2	3450	Hidalgo Fonseca Jürgen Steven	Jorge Hidalgo
3	3203	Sanchez Araya Edgar	
4	3449	Vega Álvarez Michael Esteban	
Observaciones:			

Principio 4 Trabajo Forzoso

Política MGRH-P-02-03

En LAICA está totalmente prohibido el Trabajo Forzado, razón por la cual la prestación de servicios por parte de los colaboradores es totalmente voluntaria y así consignado en los contratos de trabajo individuales que se firma con cada uno. Esta relación contractual se rige por las regulaciones legales aplicables y por tanto se establece la siguiente Política Laboral Interna sobre Jornadas y Horarios que es de conocimiento de todos los colaboradores.





## Principio 5 Trabajo Infantil

### Política MGRH-P-02-04

LAICA, como empresa socialmente responsable, comprometida con el respeto de los derechos humanos, está totalmente en contra del Trabajo Infantil, razón por la cual es totalmente prohibido, dentro de sus contrataciones de personal, emplear mano de obra infantil.

En esta misma línea, se compromete a desincentivar el uso de trabajo infantil en su cadena de valor.

Por ello, también es miembro de la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil de Costa Rica.

## Principio 6 No Discriminación

### Política MGRH-P-02-15

LAICA como empresa que respeta la dignidad personal, la privacidad y los derechos humanos de cada colaborador y desea mantener relaciones laborales libres de discriminación, establece la presente política para prevenir y eliminar toda forma de discriminación respecto del grupo étnico, raza, nacionalidad, creencias religiosas y políticas, género, imagen, discapacidad, edad, estado civil, orientación sexual, filiación, afiliación sindical, situación económica, o por cualquier otra forma análoga de discriminación durante el ejercicio del trabajo o en sus procesos de reclutamiento.

De esta forma, en LAICA contribuimos a garantizar el respeto de los derechos humanos y la dignidad de nuestros colaboradores y promovemos ambientes de trabajo libres de cualquier clase de discriminación, irrespeto o acoso.

## 1.3. Estrategia de Sostenibilidad y Gobernanza

### 1.3.1 Estrategia de Sostenibilidad

LAICA alinea su estrategia con los pilares de la sostenibilidad que dan forma a los ejes de trabajo para ser una empresa socialmente responsable

Actúa en áreas de trabajo que ha definido como de alto impacto según su priorización de impactos.

Cuenta con una gobernanza, apoyada y liderada por la alta dirección, con una capacidad de diseño e implementación de forma transversal en toda la organización.

Dentro de ella, tiene un departamento dedicado a monitorear, evaluar y medir las diferentes acciones sostenibles que la empresa diseña e implementa, rindiendo, con frecuencia, reportes de rendición de cuentas a todas las gerencias de LAICA así como a su Junta Directiva.

Esta estrategia tiene dos grandes dimensiones de acción: una a lo interno de LAICA y otra sectorial, logrando impacto no solamente a nivel empresarial sino en todos los eslabones de la producción del azúcar de Costa Rica.



### 1.3.2 Misión

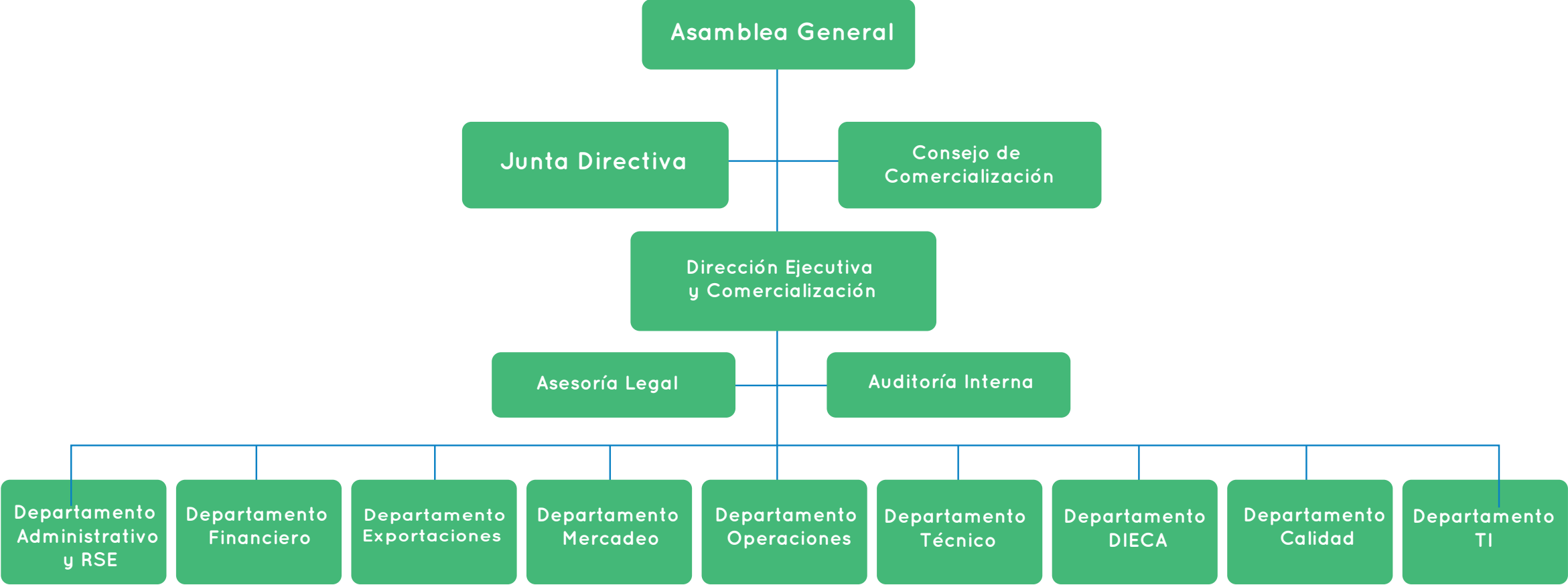
Mantener un régimen equitativo de relaciones entre los productores de caña y los ingenios de azúcar, que garantice a cada sector una participación racional y justa; asimismo, ordenar para el desarrollo óptimo y la estabilidad de la agroindustria, los factores que intervienen, tanto en la producción de la caña, como en la elaboración y comercialización de sus productos.

### 1.3.3 Visión

Ser la mejor alternativa comercial de Costa Rica para todos los productos derivados de la actividad agrícola e industrial del azúcar, ofreciendo al consumidor y al país los mejores frutos del esfuerzo de este sector.



### 1.3.4 Organigrama



### 1.3.5 Valores

**Cosechar con equilibrio:** Estamos orgullosos del impacto positivo que en LAICA aportamos a los diferentes sectores y personas. Buscamos siempre el bienestar de toda la cadena de valor, con un crecimiento sostenible y responsable.

**Crecer cada día:** Creemos que cada día debemos ser mejores que el anterior y que cada persona debe encontrar la llama de pasión que active su máximo potencial.

**Co-crear con el cliente:** Creemos en las relaciones de largo plazo con nuestros clientes y en la gran conexión que hay entre nuestro éxito y el de ellos.

**Avanzar juntos:** Queremos que nuestros colaboradores se sientan parte de una gran comunidad, en la que el crecimiento de cada individuo nos hace mejor a todos.

**Hacer lo correcto:** Buscamos sentir orgullo por todas nuestras acciones, en la relación con nuestros Clientes, nuestros socios, asociados y nuestro entorno. Creemos que actuar a consciencia nos permite ser más transparentes, éticos y confiables.

**Romper el molde:** Queremos crear un crecimiento consciente y sostenible a través de la innovación, buscando nuevas y mejores formas de hacer las cosas.

### 1.3.6 Nuestro Compromiso con el Pacto Global

LAICA es una organización que, desde sus bases de creación, busca el respeto de los derechos de las personas en cada eslabón de su cadena. Por esa razón, su gestión se desarrolla siempre considerando los principios de Pacto Global, su compromiso con los Derechos Humanos, Prácticas Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción, son pilares que trascienden el accionar socialmente responsable.

Está en contra del trabajo infantil, la trata de personas, el trabajo forzado y la corrupción lo que no solo manifiesta, sino que deja en evidencia con la implementación de diversos programas de concientización. Además, divulga los principios de Pacto Global en el sector cañero azucarero costarricense, buscando generar un mayor impacto positivo a nivel nacional.

### 1.3.7 Involucramiento con los ODS

LAICA, como miembro de la Red Local de Pacto Global en Costa Rica y socio activo de la Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED), misma que alberga la Secretaría de Pacto Global en Costa Rica y que promueve los modelos sostenibles de negocio en las empresas, conoce y apoya la Agenda de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Durante el año 2020 actualizó su matriz de impactos a cada meta de cada ODS, con el fin de alinear y monitorear su aporte al cumplimiento tanto a nivel empresarial como a nivel de sector.

Con un sistema informático sectorial, logrará medir y documentar el avance de cada acción relacionada con los ODS en los respecta al sector cañero azucarero. Nuestro compromiso con el respeto a los derechos humanos se muestra con la adhesión a Pacto Global, el trabajo de la Sección de Responsabilidad Social de la empresa de muchos años, con declaraciones expresas en nuestras políticas organizacionales y con las vinculaciones de las mismas en los Sistemas de Gestión de LAICA.

En el presente informe mostraremos las acciones concretas que respaldan toda nuestra gestión en esta área.

## Involucramiento con los ODS

### Los 10 principios del Pacto Global







## 1.4 Materialidad

LAICA través de sus múltiples certificaciones, auditorías, desarrollo de su cadena de valor, Protocolo Sectorial, herramientas como IndicaRSE entre otras, realiza un análisis exhaustivo y pertinente que involucra las partes interesadas.

Brinda hallazgos e insumos para priorizar, alinear y establecer los ejes de acción y materializarlos en las diversas iniciativas y programas que LAICA trabaja e implementa en temas de sostenibilidad, tanto en su dimensión interna, como en su dimensión sectorial.





## 2. ASÍ TRABAJAMOS





# 2.1 Operaciones y Certificaciones

En el 2020 se manejaron los siguientes estándares de certificación o procesos de evaluación.

Adicionalmente, este último año, se logró la certificación RSPO, para dar trazabilidad al consumo de insumos provenientes de la palma aceitera que cumplen criterios de sostenibilidad, una norma con estándares europeos en materia de sostenibilidad.

Esquema de certificación / proceso de evaluación	Breve descripción
OHSAS 18001:2007 / ISO 45001	Sistema de gestión orientado a mantener adecuadas condiciones de salud y seguridad en el trabajo
ETI-SMETA	Valoración del respeto a los derechos humanos y aspectos específicos de la metodología SMETA
Código PBIP	Requerimientos de seguridad portuaria internacionales basado en el Código Internacional para Protección de los Buques y de las Instalaciones Portuarias, adoptado por la Organización Marítima Internacional
Fair-Trade	Garantiza que los productos siguen rigurosos estándares de Comercio Justo
FSSC 22000	Sistema de Gestión orientado a garantizar la inocuidad alimentaria de nuestros productos
ISO 9001:2015	Sistema de Gestión orientado a garantizar la calidad de los procesos vinculados en el alcance
Azúcar Orgánico	Certifica los procesos de producción para alcanzar un producto de manera orgánica
ISO 17025	Requisitos generales para competencia de laboratorios de ensayo y calibración
Kosher	Certificación específica de producto, que hace referencia a los alimentos que cumplen con los preceptos de la ley judaica.
Bonsucro-Cadena de Custodia	Certificación que garantiza la sostenibilidad en la producción, procesamiento y refinado de la caña de azúcar y asegura un proceso de trazabilidad del producto en la cadena de valor
RSPO	Criterios para garantizar que todo producto adquirido por la empresa proveniente del aceite de palma o palmiste respeta los derechos laborales y de las comunidades indígenas, manejo ambiental adecuado, no amenaza la biodiversidad y promueve prácticas agrícolas más limpias
ECOVADIS, Gold recognition	Plataforma global para evaluar la responsabilidad social empresarial y su grado de avance, donde LAICA obtiene el nivel de Oro
Programa Bandera Azul Empresarial, Galardón Adaptación al cambio climático	Cumplimiento de criterios ambientales para reducción y mitigación de impactos y consigo colaborar en los procesos de adaptación al cambio climático



## Certificate of Registration

This certifies that the Occupational Health and Safety Management System of

**Liga Agrícola Industrial de la Caña de Azúcar LAICA. Centro de Operaciones Coyo**  
1 km al Este de RTV, El Coyo  
Alajuela, Costa Rica

has been assessed by NSF-ISR, and found to be in conformance to the following standard(s):

### OHSAS 18001:2007

#### Scope of Registration:

Storage, production, packing and sale of sugar and other products with high content of sugar



Certificate Number: C0044502-0012  
Certificate Issue Date: 17-JAN-2018  
Registration Date: 12-JAN-2018  
Expiration Date: 19-JAN-2021

  
Carl Blank,  
Director, Technical  
Operations & Business Units,  
NSF-ISR, Ltd.

#### NSF International Strategic Registrations

780 North Dixboro Road, Ann Arbor, Michigan 48106 | (888) NSF-9000 | www.nsf-isr.org

Authorized Registrations and/or Accreditation Bodies: This certificate is property of NSF-ISR and must be returned upon request.  
\*Companies are audited for conformance at regular intervals. For timely registrations call (888) NSF-9000 or visit our website at www.nsf-isr.org.

Cada uno de estos esquemas es trabajado por diferentes grupos multidisciplinarios, los cuales desarrollan esfuerzos anualmente para asegurar el cumplimiento de los requerimientos de cada normativa.

Para lograr la implementación de todos los criterios de todas las normas se desarrollaron 21 procesos de auditorías, tanto internas como externas, permitiendo evidenciar las buenas prácticas empresariales en cada uno de los ejes de impacto de cada norma o estándar

### 2.1.1 Sistemas de Gestión OHSAS 18001 - ISO 45001

LAICA se preocupa por proteger y resguardar la salud y seguridad de sus colaboradores.

Para ello, la Sección de Salud Ocupacional aplica, día a día, el Sistema de Gestión OHSAS 18001:2007, normativa internacional que se ha logrado certificar en nuestro Centro de Coyo, lugar de trabajo que alberga cerca del 50% de la población total de la empresa.

Dicha certificación se mantiene vigente hasta el 2021, pero la organización ha realizado un proceso de migración a la ISO 45001 para finales del 2020, obteniendo así una nueva certificación.

La ISO 45001 es el estándar de gestión de salud y seguridad en el trabajo que viene a sustituir a la OHSAS 18001.

Así mismo, este sistema de gestión, no certificado, es implementado en todos los demás centros de trabajo, a fin de unificar las metodologías de prevención de riesgos laborales.





## 2.2 Anticorrupción

### 2.2.1 Código de Ética

LAICA plasma en su Código de Ética el compromiso adquirido por la organización para actuar de manera transparente en todas sus operaciones.

Además solicita a sus colaboradores, clientes y proveedores que no sean cómplices ni ejerzan sobornos, que no toleren ni ejecuten acciones corruptas ni acciones no transparentes.

A partir del año 2016, cada colaborador que ingresa a la organización, sea de forma temporal o por tiempo indefinido, debe recibir en el proceso de inducción la capacitación sobre el Código de Ética y un ejemplar en físico el documento para posteriores consultas que pueda tener.



## 2.3 Modelo de Gestión

### 2.3.1 Composición de la Junta Directiva

Para el período de este informe, la Junta Directiva de LAICA, estuvo integrada por las siguientes personas:

DIVISIÓN CORPORATIVA	
La división Corporativa vela por todas las atribuciones, facultades o deberes de la Liga relacionados con sus potestades de imperio. Es regida por el Derecho Público y está representada por una junta directa integrada por ocho miembros propietarios; dos de los cuales son representantes del Ministerio de Agricultura y Ganadería, y el Ministerio de Economía, Industria y Comercio. Tres representantes de la junta directiva son designados por la Federación de Cámaras de Productores de Caña y los otros tres por la Cámara de Azucareros. Los miembros de la junta directiva son:	
Gonzalo Cubero Brealey	Presidente
Carlos Molina Vargas	Vicepresidente
Jesús Villalobos Gamboa	Secretario
Renato Alvarado Rivera	Vocal
Yónder Araya Solórzano	Vocal
Heiner Bonilla Porras	Vocal
Manuel Alfonso Chaves Solís	Vocal
Victoria Hernández Mora	Vocal
Jorge Acón Li	Suplente
José Luis Angulo Zúñiga	Suplente
Héctor Araya Salazar	Suplente
Federico Chavarría Kopper	Suplente
Jose Alvarado Jenkins Rodríguez	Suplente
Carlos Mora Gómez	Suplente
Ana Cristina Quirós Soto	Suplente
Oscar Mario Zúñiga Cambroner	Suplente
Edgar Herrera Echandi	Director Ejecutivo

### 2.3.2 Consejo de Comercialización

Así mismo, el Consejo de Comercialización ha estado conformado de la siguiente forma:

DIVISIÓN COMERCIALIZACIÓN	
Es la encargada de la administración y operación de lo relacionado con las actividades de comercialización y su financiamiento, así como la infraestructura para el recibo, almacenamiento y despacho de los productos comercializados por LAICA, de azúcar, alcohol y melaza. Los miembros del Consejo de Comercialización de LAICA para el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre del 2020, según lo dispone el Artículo 31 de la Ley No. 7818, Ley Orgánica de la Agricultura e Industria de la Caña de Azúcar son:	
José Álvaro Jenkins Rodríguez	Presidente
José Pablo Montoya Dobles	Vicepresidente
Héctor Araya Salazar	Secretario
José Luis Angulo Zúñiga	Vocal
Amado Castro Fernández	Vocal
Ricardo A. Rojas Kopper	Vocal
Jorge Acón Li	Consejo ampliado
Heiner Bonilla Porras	Consejo ampliado
Alejandro Miranda Lines	Miembros suplentes
Alejandro Ponciana Lavergne	Miembros suplentes
Carlos Molina Vargas	Miembros suplentes
Manuel Alfonso Chaves Solís	Miembros suplentes
Rolando T. Guardia Carazo	Miembros suplentes
Jesús María Villabolos Gamboa	Miembros suplentes
Olger Beita Ortiz	Miembros suplentes ampliado
Carlos Colombari Fonseca	Miembros suplentes ampliado
Edgar Herrera Echandi	Director Ejecutivo y de Comercialización





## 2.4 Transparencia y Canales de Denuncia

### 2.4.1 Rendición de Cuentas y transparencia

LAICA como organización con gran convicción en la transparencia, tiene impregnada dentro de sus directrices y cultura la rendición de cuentas.

Cada tema, cada proyecto, cada programa tiene entradas que inician un proceso y que finalizan en un resultado.

Estos resultados siempre están ligados a informes de rendición de cuentas a diferentes posiciones dentro de la organización. En algunos incluso a la Auditoría Interna.

A lo externo, se publican rendiciones de cuentas en nuestra página web, incluyen estadísticas de producción y desempeño.

Se cuenta también con una biblioteca virtual en donde se publican investigaciones, estudios, informes, artículos, etc., que van muy ligados a esta cultura de transparencia.

En cuanto a rendición de cuentas al sector, anualmente se realizan eventos regionales en donde el Director Ejecutivo, acompañado por otros gerentes de áreas específicas, presentan resultados de la gestión de cada año y responden preguntas o dudas que cualquier ingenio o productor pueda tener.

Finalmente, de manera específica a los temas relacionados con sostenibilidad, se publica este reporte que resume las acciones principales de cada período, el cual también es distribuido entre el personal interno y todo el sector cañero azucarero de Costa Rica.

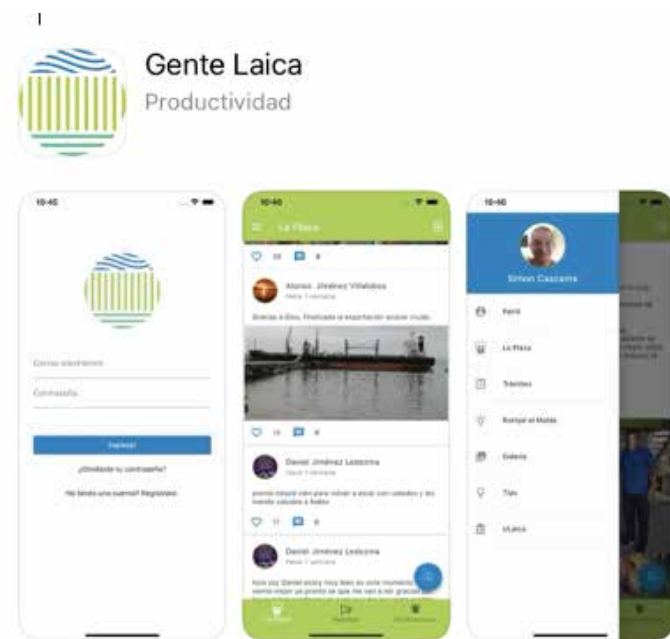
## 2.4.2 Diálogo y comunicación

### Reclamaciones

Ante la variedad de puestos y las ubicaciones geográficas de los diferentes Centros de Trabajo, LAICA ha creado tres canales diferentes para garantizar que no exista ningún impedimento que limite la comunicación de los colaboradores.

Se ha habilitado la línea 800-LAICA-RSE y el correo [laica-rse@laica.co.cr](mailto:laica-rse@laica.co.cr), con el propósito de que los colaboradores extiendan sus inquietudes sobre el Código de Ética o alguna denuncia que deseen realizar.

Se ha creado la aplicación Gente LAICA para todo el personal, en donde, además de poner a disposición una serie de herramientas para los servicios que cada uno requiere de la empresa, tienen un apartado de reclamación o denuncia adicional.



LAICA mantiene un diálogo constante con los colaboradores y habilita líneas de comunicación para que externen sus inquietudes, sugerencias y denuncias. Se cuenta con buzones de sugerencias, pizarras informativas, reuniones de 5 minutos, la línea 800-LAICA-RSE, el correo [laica-rse@laica.co.cr](mailto:laica-rse@laica.co.cr) y la aplicación para celulares inteligentes “Gente LAICA” con un servicio exclusivo para denuncias o quejas denominado **“Repórtalo”**. **Estas denuncias, son atendidas de forma directa por la Gerencia de Recursos Humanos, sin intermediación alguna, activando, en caso de ser necesario, fueros de protección al denunciante.**



La página web <https://laica.cr/> en donde hay un formulario de contacto que las personas pueden hacer sus debidas consultas o comentarios.

Para los consumidores se tiene una línea para servicio al cliente teléfono: 800- 1Azúcar (800- 1298227) en donde pueden acceder sin costo alguno.

# 2.5 Comunicación con grupos de interés

## 2.5.1 Reuniones con cada ingenio y cámaras de productores

Cada año, varias veces en el período, se realizan reuniones con cada ingenio y cada cámara de productores para lograr una comunicación clara, directa y transparente para coordinar temas de interés y poder tener información que ayude a la mejora continua.

LAICA tiene un departamento que tiene como información principal el ser facilitador para mantener las buenas relaciones entre las partes que conforman el sector, y ello se logra solamente con una comunicación fluida, pertinente y oportuna.

## 2.5.2 Encuentros Cañeros

Anualmente LAICA visita las seis regiones cañeras de Costa Rica con el fin de ser transparente y brindarle información precisa al productor, en dichas sesiones brinda los resultados de la zafra, informa las proyecciones de precios para el año siguiente, además capacita en temas competentes para el sector, como fertilización del cultivo, precios de liquidación, indicadores de entrega de caña, sostenibilidad y demandas del mercado.







LIGA AGRÍCOLA INDUSTRIAL DE LA CAÑA DE AZÚCAR (LAICA)  
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y EXTENSIÓN DE LA CAÑA DE AZÚCAR (DIECA),  
Y CÁMARA DE PRODUCTORES DE CAÑA DE PÉREZ ZELEDÓN

Lo invitan: ENCUESTRO CAÑERO 2019  
Fecha: Jueves 10 de octubre 2019

Lugar: Rancho de eventos de la Cámara de Cañeros. La Ceniza, P.Z.

Hora	Tema	Expositor
8:00 am	Bienvenida	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cámara Productores Caña Pérez Zeledón</li><li>• Marco Chaves Solera LAICA/DIECA</li></ul>
8:40 - 10:00 am	Actualidad y Perspectivas de la Agroindustria Azucarera Nacional	Sr. Edgar Herrera Echandi, Director Ejecutivo LAICA
10:00 - 11:00 am	Resultado Agroindustrial Final de la Zafra 2018-2019	Sr. Luis Bermúdez Acuña, Gerente Depto. Técnico LAICA
11:00 - 12:00 pm	Errores y omisiones técnico-administrativas que sacrifican productividad y cuestan dinero en la agroindustria azucarera	Sr. Marco Chaves Solera, Gerente DIECA/LAICA
12:30 pm	Clausura / almuerzo	Organizador

Para mayor información consultar a los teléfonos: 8822-5385 con Ing. Agr. Julio César Barrantes M., y 2494 - 1129 - 2494 - 7555 oficina DIECA en Grecia





### 2.5.3 Comunicación Responsable

Como parte de la comunicación responsable para apoyar a todo el modelo solidario que LAICA representa, se creó una campaña que logre visibilizar el trabajo de los más de 7 mil productores así como el trabajo de los ingenios y de todo el esfuerzo realizado por la empresa por más de **80 años**.

Por lo que basado en toda esta necesidad se trabajó una campaña corporativa bajo el concepto y frase creativa de **“Cosechamos Progreso”** cuyo objetivo es acercarnos a nuestros públicos de interés contando nuestra narrativa, enseñando nuestro modelo solidario y de este modo tangibilizar el trabajo que se hace día por día en un sector que genera más de 58 mil empleos.





## 2.5.4 Canales de Comunicación al consumidor

LAICA mantiene canales de comunicación abiertos ante cualquier consulta, con personal informado que atenderá las inquietudes.

Estos canales de contacto son redes sociales como Facebook e Instagram así como la línea de servicio al cliente.

Además se cuenta con la página web en donde hay un formulario de contacto que las personas pueden hacer sus debidas consultas o comentarios.

Servicio al cliente teléfono: 800- 1Azúcar (800- 1298227)

### Doña María:

Facebook: <https://www.facebook.com/pongaleazucardonamaria>

Youtube: [https://www.youtube.com/channel/UCLhmzdIGJpUUmxmjmgwP7\\_Zg](https://www.youtube.com/channel/UCLhmzdIGJpUUmxmjmgwP7_Zg)

### Zukra:

Facebook: <https://www.facebook.com/zukracr>

Instagram: <https://www.instagram.com/zukracr/>

Blog: <https://www.blogzuka.com/>

YouTube: [https://www.youtube.com/channel/UC\\_\\_9DUclWa2bAAB22UPGGFg](https://www.youtube.com/channel/UC__9DUclWa2bAAB22UPGGFg)

### Natuvia:

Facebook: <https://www.facebook.com/Natuviacr/>

Instagram: <https://www.instagram.com/natuviacr/>

### LAICA:

Facebook: <https://www.facebook.com/laicacostarica/>

Página web: <https://laica.cr/>

### LIF:

Instagram: <https://www.instagram.com/lifstevia/>

Facebook: <https://www.facebook.com/lifstevia/>





## 2.6 Alianzas Estratégicas

En LAICA creemos que las alianzas estratégicas con entidades destacadas y responsables, le generan valor a nuestra organización y todos nuestros procesos adicionalmente de múltiples beneficios y crecimiento a la organización pues se facilita el proceso de aprendizaje que toda empresa requiere.

En la actualidad, dentro de las principales alianzas se pueden enlistar las siguientes:

- Pacto Global - ONU
- Alianza para la sostenibilidad - Walmart
- AED
- Red de Empresas Inclusivas
- Red contra el Trabajo Infantil - OIT
- Alianza de empresas sin pobreza extrema
- Alianza con AICA
- BONSUCRO





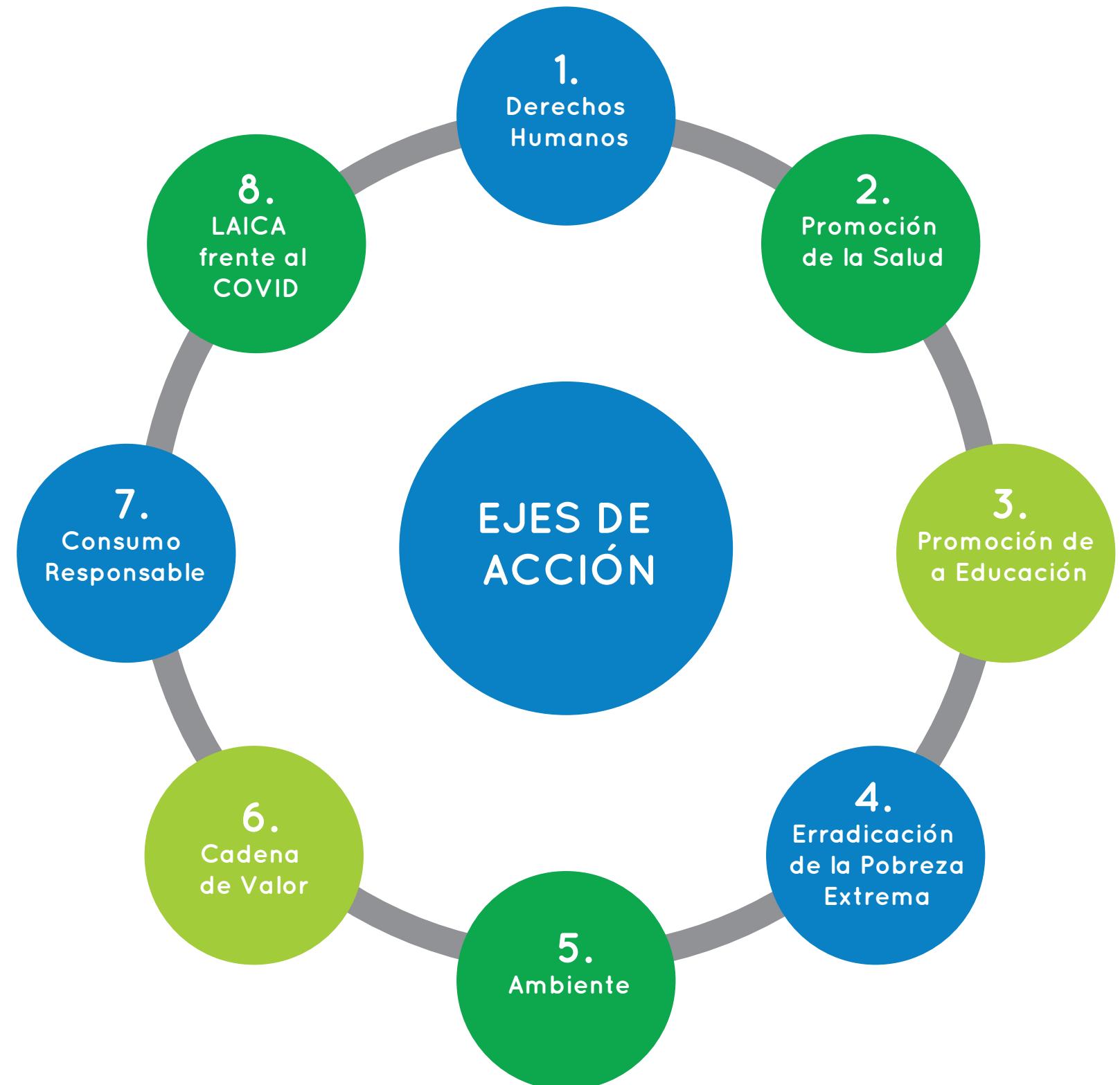
## 3- Progreso – Acciones- Ambiciones



## 3.1 Planteamiento Estratégico

### 3.1.1 Ejes de Acción Organizacionales

LAICA ha definido estos ejes de acción organizacionales convencido y comprometido con el bienestar y desarrollo de sus colaboradores así también tomando como base los hallazgos que brindan las múltiples auditorías y certificaciones, así como herramientas de auto evaluación en temas de sostenibilidad, de esta forma LAICA realiza un análisis exhaustivo y pertinente para priorizar, alinear y establecer las líneas de acción y materializarlas en las diversas iniciativas y programas que contribuyen y aportan a nuestra estrategia de Sostenibilidad Organizacional.





### 3.1.2 Aporte de LAICA a los ODS

LAICA, como miembro de Pacto Global Costa Rica, ha realizado trabajos importantes en materia de detección del aporte que sus programas pueden dar a los ODS.

A continuación, el resumen de sus iniciativas.



- 1. Seguridad social
- 2. Erradicación de la Pobreza
- 3. Educación Financiera
- 4. Donde comen dos, comen tres
- 5. Libertad de Asociación



- 1. Donde comen dos, comen tres
- 2. Libertad de asociación



- 1. Seguridad social
- 2. Respeto al consumidor
- 3. Promoción de la salud
- 4. Servicio de Medicina
- 5. Semana de la Salud



- 1. Promoción de la educación
- 2. Programa de becas
- 3. LAICA en las Aulas



- 1. Políticas Laborales y contrato
- 2. Código de ética
- 3. Equidad de Género



- 1. Consumo de Agua
- 2. Aguas Residuales
- 3. Cosecha de Agua





1. Consumo de Electricidad
- .....



1. Cultivando Futuro: Compromiso con el sector cañero azucarero costarricense y el desarrollo sostenible
2. Seguridad social
3. Inclusión
4. Erradicación del trabajo infantil
5. Políticas Laborales y contrato
6. Diálogo y comunicación
7. Crecimiento Profesional
8. Ambiente Laboral Positivo
9. Gestión Riesgos del Trabajo
10. Brigadas de Emergencias
11. Código de Ética
- .....



1. Cosecha de Agua
- .....



1. Cultivando Futuro: Compromiso con el sector cañero azucarero costarricense y el desarrollo sostenible
2. Promoción de la inclusión
3. Políticas Laborales y contrato
4. Código de ética
- .....



1. Cultivando Futuro: Compromiso con el sector cañero azucarero costarricense y el desarrollo sostenible
2. Programa Bandera Azul
3. Combustibles
4. Gestión de Residuos
5. Productos químicos
6. Emisiones de Gases Efecto Invernadero
7. Controladores Biológicos
8. Cosecha de Agua
9. Producción de Sustratos
- .....



1. Cultivando Futuro: Compromiso con el sector cañero azucarero costarricense y el desarrollo sostenible
2. Programa Bandera Azul
3. Sensibilización Ambiental
4. Hogares Sostenibles
5. Voluntariado
6. Variedades
7. Controladores Biológicos
8. Cosecha de Agua
9. Producción de Sustratos
10. Transferencia de Tecnología



1. Programa Bandera Azul Ecológica
  2. Voluntariado
- .....



1. Políticas Laborales y contrato
2. Encadenamiento responsable
3. Encuentros Cañeros
4. Convenios de cooperación



1. Cultivando Futuro: Compromiso con el sector cañero azucarero costarricense y el desarrollo sostenible
  2. Erradicación del trabajo infantil
  3. Convenios de cooperación
- .....



## 3.2 Proyectos y Acciones

LAICA garantiza la seguridad social de la totalidad de los colaboradores desde su primer día de ingreso a la empresa, contando no solo con el aseguramiento a la Caja Costarricense de Seguro Social y el Instituto Nacional de Seguros, sino además brindando otros beneficios adicionales a los exigidos por la legislación costarricense, como Asociación Solidarista, Servicio de Médico de Empresa, alimentación subsidiada y transporte, entre otros.

### 3.2.1-Eje Derechos Humanos

#### 3.2.1.1 Erradicación del trabajo infantil

LAICA es una organización convencida y comprometida con el tema, dentro de sus políticas organizacionales manifiesta la prohibición de la contratación de Trabajo Infantil y esto trasciende también a su cadena de valor, adicionalmente es parte de diferentes iniciativas en este tema con el objetivo de aportar a la erradicación del trabajo infantil en Costa Rica.







⚠️ PROHIBIDO

# No al trabajo infantil

Día Mundial contra  
el Trabajo Infantil  
12 de junio del 2020



LAICA  
DULCE NIÑEZ

## Red de empresas contra el trabajo infantil de Costa Rica:

LAICA participa activamente en alianza con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Organización Internacional del Trabajo, empresas privadas y empresas del sector público.

Estas organizaciones articulan esfuerzos y comparten buenas prácticas entre sí con el fin de erradicar el trabajo infantil en el país. En conjunto desarrollan foros y espacios de sensibilización para que más empresas y sectores productivos se involucren.

En la última Encuesta Nacional de Hogares, realizada por el INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos) se refleja una disminución del 22% del Trabajo Infantil en Costa Rica, lo que es muy positivo, pero nos compromete aún más pues se demuestra que a través de la unión de diferentes sectores, podemos sacar completamente a los niños de los ambientes laborales.

### Guía de Buenas Prácticas de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil en el Sector Azucarero Centroamericano:

En coordinación con los demás países centroamericanos y con el apoyo de la OIT, se desarrolló una Guía de Buenas Prácticas contra el Trabajo Infantil en el sector azucareros de Centroamérica. Este documento se promueve constantemente en la región con el fin de que el sector sea libre de trabajo infantil.



### 3.2.1.2 Promoción de la Inclusión

LAICA promueve espacios de trabajo libres de discriminación, tal y como se plasma en la Política Laboral para la Prevención de Conducta Discriminatorias MGRH-P-02-15 en la cual declara:

**LAICA como empresa que respeta la dignidad personal, la privacidad y los derechos humanos de cada colaborador y desea mantener relaciones laborales libres de discriminación, establece la presente política para prevenir y eliminar toda forma de discriminación respecto del grupo étnico, nacionalidad, creencias religiosas y políticas, género, imagen, discapacidad, edad u orientación sexual o por cualquier otra razón durante el ejercicio del trabajo o en sus procesos de reclutamiento. De esta forma, en LAICA contribuimos a garantizar el respeto de los derechos humanos y la dignidad de nuestros colaboradores y promovemos ambientes de trabajo libres de cualquier clase de discriminación, irrespeto o acoso.**

## Promoción de la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad

Como acción afirmativa en el campo de la inclusión laboral, plasma su compromiso con la inclusión de personas con discapacidad, en su Política de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad / LAICA para todos, No. MGRH-P-02-28, en la cual establece el siguiente propósito:

**Hacer de LAICA una empresa inclusiva, que promueva un entorno laboral que propicie las oportunidades de acceso al empleo a las personas con discapacidad, así como la promoción y desarrollo dentro de la empresa. Una empresa que valora las diferencias, cree en la diversidad y comprende cómo esta afecta cada parte de su negocio y asume el desafío de mejorar las relaciones con su entorno, aumentar su productividad y construir una mayor cercanía con todas sus partes interesadas, asumiendo el compromiso de velar para que sus procesos de reclutamiento y selección no sean discriminatorios, que trabaje para que sus instalaciones físicas sean accesibles, para que sus colaboradores y colaboradoras conozcan y practiquen el respeto a las diferencias.**

A través del programa “**LAICA para todos**”, hemos realizado la contratación de personas con discapacidad, analizando cada puesto de trabajo para adaptarlo a las necesidades de cada colaborador del programa. Además, se realiza una sensibilización a los compañeros de trabajo de ese nuevo colaborador, para dotarlos de las herramientas necesarias para para que el proceso de adaptación sea un éxito, previniendo acciones de discriminación.

LAICA ha trabajado en alianza con algunas instituciones especialistas en el tema de la inclusión laboral de personas con discapacidad, para brindar acompañamiento y la asesoría óptima. Algunas de ellas son la Fundación Serbio Flores, que trabaja con personas adultas con discapacidad cognitiva y Fundación Yo Puedo ¿Y vos?, que trabaja con personas con Síndrome de Down.





### 3.2.1.3 Equidad de Género

LAICA promueve la igualdad de género en la organización, tanto en los diversos procesos como empresa, como en el Sector Cañero Azucarero de Costa Rica y en su cadena de valor.



Un ejemplo de las acciones en este tema, fue la realización del I Encuentro Nacional de Mujeres Productoras de Caña, con la participación de 85 mujeres cañeras que, durante 2 días, aportaron información relevante para diseñar la Agenda de Trabajo para fortalecer las acciones en busca de la equidad de género.

Después del encuentro, se realizaron varias sesiones de trabajo y de planeación estratégica para implementar la Agenda de Trabajo que se tuvo como resultado de dicho Encuentro.

En este proceso, se contó con el involucramiento activo de la Federación de Cámaras de Productores de Caña (FEDECAÑA), AED con sus expertos en el tema de género, así como los departamentos de LAICA que trabajan directamente con los productores de caña.

Adicionalmente, se nombraron comités regionales de mujeres cañeras para que funjan como coordinadoras y puntos de contacto con LAICA y facilitar la implementación de estas acciones en cada región cañera.

\*Debido a la Pandemia por COVID-19 el proyecto no ha logrado avanzar con la velocidad proyectada.



#### 3.2.1.4 Asociación Solidarista de Empleados (ASOLAICA)

Desde 1972, los colaboradores cuentan con una asociación solidarista, espacio en el que tienen la oportunidad de asociarse libremente para hacer uso de servicios financieros como ahorro e inversión. La Junta Directiva es asumida por los colaboradores y anualmente se realiza una Asamblea General.

Los beneficios económicos se resumen en la posibilidad adquirir préstamos subsidiados para vivienda, educación y salud con tasas de interés más cómodas que en el mercado

Adicionalmente reciben de forma anual, los excedentes según su capital de ahorro y cesantía. En el año 2019, estos ascendieron a 140.018.248 de colones.



## 3.2.2 Eje Promoción de la Salud

### Promoción de la Salud

LAICA siempre enfocada en mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores, vela por el tema de la salud de ellos y pone a disposición del colaborador, los siguientes beneficios:

#### 3.2.2.1 Servicio de Medicina de Empresa

LAICA cuenta con 4 consultorios médicos en distintos centros de trabajo, mismos que son aprovechados una o dos veces por semana para que los colaboradores para realizar sus consultas acerca de su estado de salud.

Por otro lado, dada la emergencia nacional presentada por el virus COVID-19, se ha ofrecido el servicio de Telemedicina a los colaboradores que por su puesto han tenido realizar sus labores en modalidad de teletrabajo.

Además, como parte de la gestión de Salud Ocupacional, los prevencionistas aprovechan el criterio médico de los doctores, para revisar distintos casos presentados que ameritan traslados de puestos o bien, tratamiento médico.

#### 3.2.2.2 Semana de la Salud

Una de las principales herramientas para la promoción de la salud, es la programación anual de la semana enfocada a la preservación y vigilancia de la salud. En esta, se les brinda a colaboradores y sus familias servicios médicos a bajo costo y realizables en cada centro de trabajo.

Dentro de los servicios ofrecidos se pueden citar:

- Vacunación contra a influenza cepa 2020
- Ultrasonidos
- Fisioterapia
- Espiometrías
- Audiometrías
- Exámenes de laboratorio
- Odontología
- Optometría
- Electrocardiogramas
- Otros





3.2.2.3 Gestión de riesgos laborales  
LAICA Cero Accidentes

Apuntando siempre a lograr una buena gestión de la prevención de accidentes laborales, la Sección de Salud Ocupacional se ha dado a la tarea de controlar mensualmente los índices de siniestralidad, permitiendo con esto medir la efectividad de las estrategias aplicadas en búsqueda de lograr un ambiente de trabajo seguro para todos los colaboradores de la organización.

Estos son informados oportunamente a la población colaboradora, de manera tal que, mediante los datos comparativos y tendencias a la baja, logremos incentivar aún más el refuerzo de comportamientos seguros durante las jornadas laborales.

¡En LAICA nos comprometemos con la Salud y Seguridad de los colaboradores!

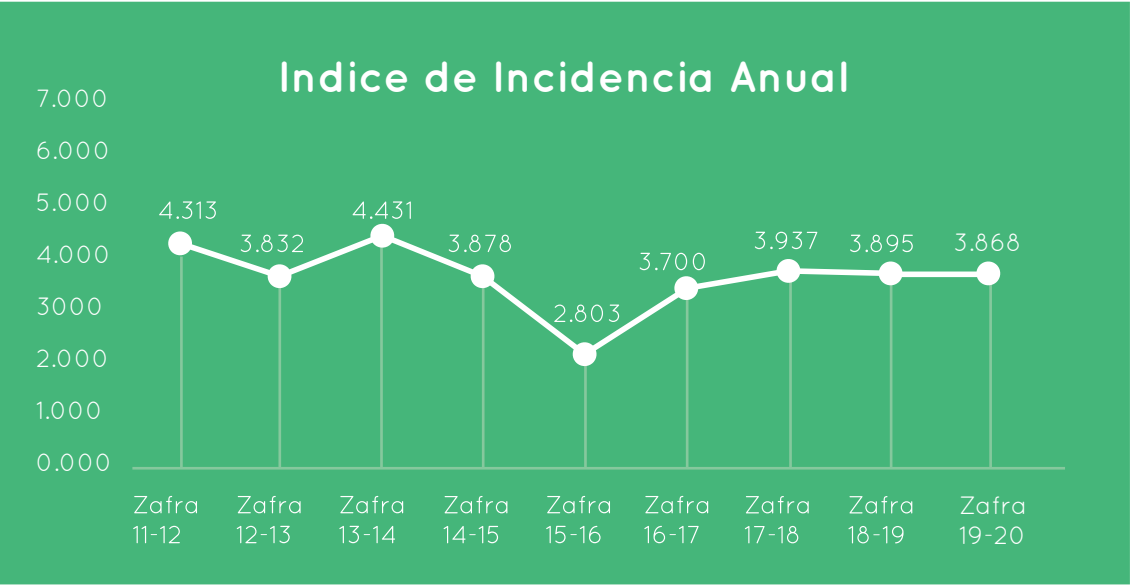
Porque cada día, queremos que volvás a casa.



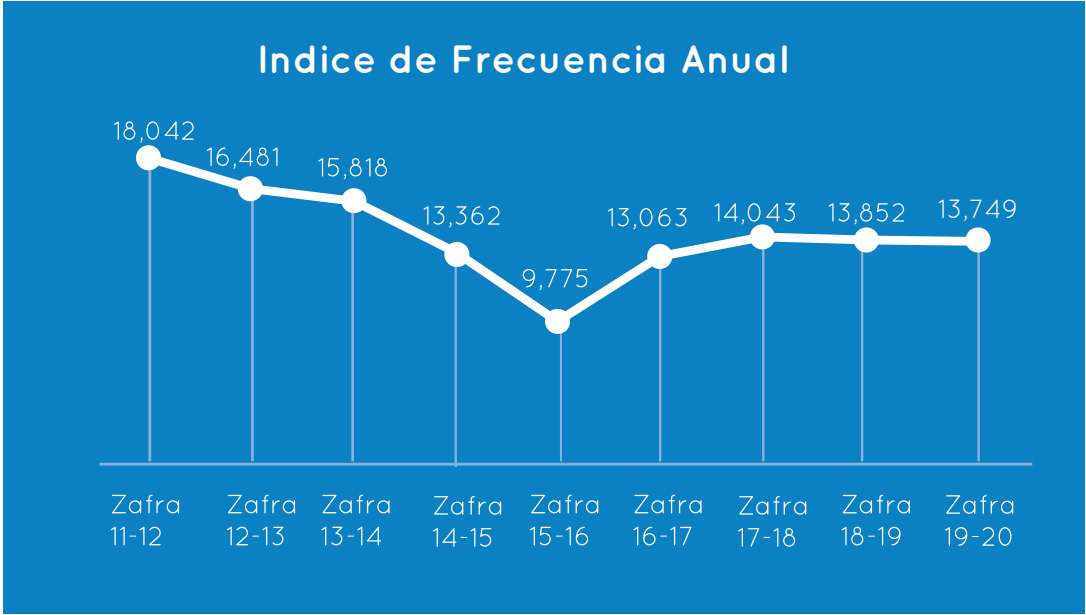


De igual manera, cada vez que ocurre un accidente laboral, los integrantes de esta sección realizan la investigación y análisis de las causas, con el propósito minimizar y controlar la posibilidad de la ocurrencia de un segundo evento con daños más severos.

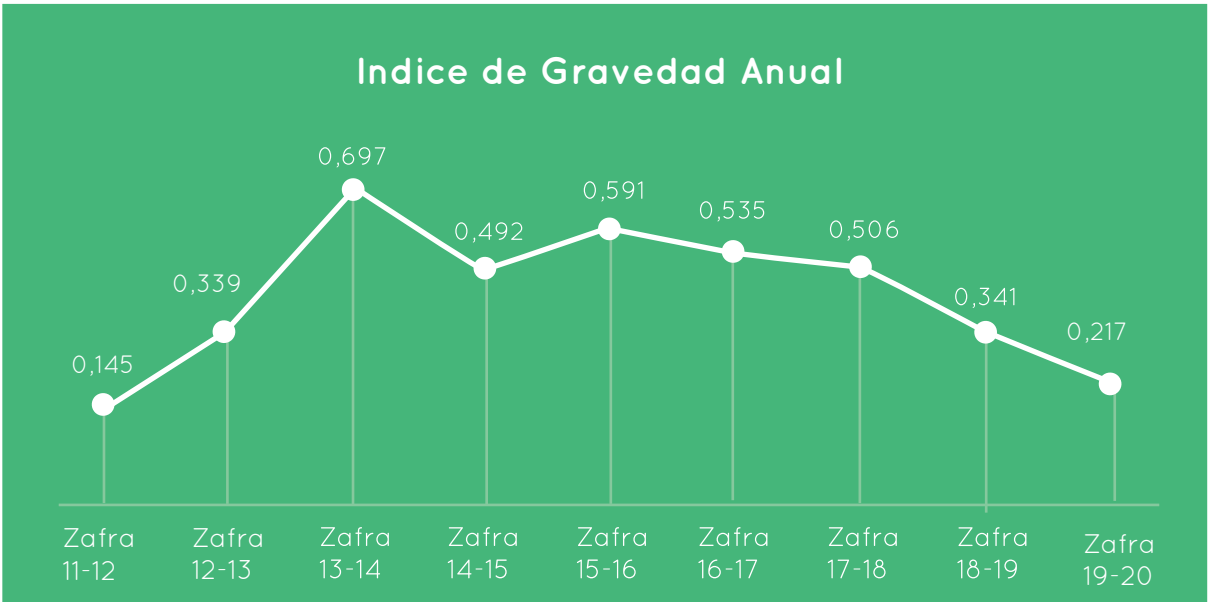
Se presentan a continuación gráficas de los indicadores que permiten evidenciar la buena gestión en materia de Salud y Seguridad Ocupacional que año con año busca resultados cada vez más positivos.



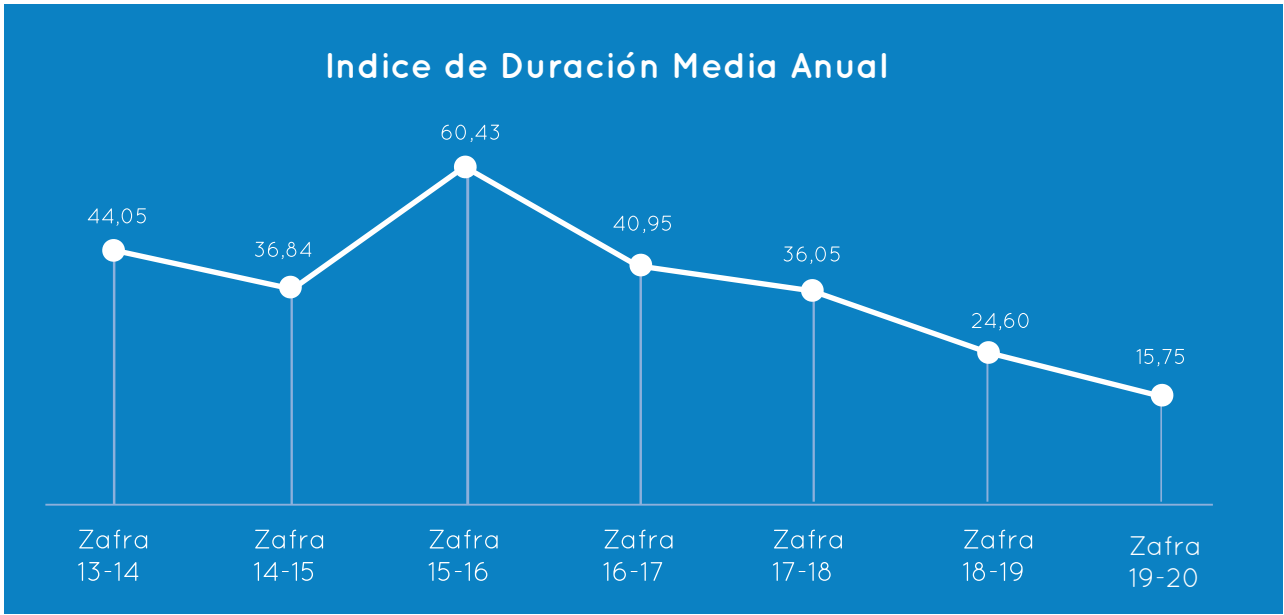
El índice de incidencia anual permite determinar cuántos accidentes se presentan por cada 100 trabajadores, aspecto que permite evidenciar en los últimos 4 años un comportamiento a la baja, reduciendo el índice respectivo de 3.89 presentado en la zafra 18-19 a 3.86 al cierre de la zafra 19-20.



El índice de frecuencia anual permite determinar cuántos accidentes se presentan por 1.000.000 de horas trabajadas, aspecto que permite evidenciar en los últimos 3 años un comportamiento a la baja, reduciendo el índice respectivo de 13.85 presentado en la zafra 18-19 a 13.74 al cierre de la zafra 19-20.



El índice de gravedad anual permite determinar cuántas jornadas perdidas por accidentes laborales se presentan por cada 1.000 de horas trabajadas, aspecto que permite evidenciar en los últimos 5 años un comportamiento a la baja, reduciendo el índice respectivo de 0.341 de la zafra 18-19 a 0.217 al cierre de la zafra 19-20.



El índice de duración media permite determinar el tiempo promedio que ha estado incapacitada una persona producto de un accidente o enfermedad laboral, aspecto que permite evidenciar en los últimos 4 años un comportamiento a la baja, reduciendo el índice respectivo de 24,60 presentado en la zafra 18-19 a 15.75 al cierre de la zafra 19-20.



- **Programas de entrega de equipos de protección personal**

Basados en la identificación del riesgo expuesto para cada labor y como parte de las medidas de protección contra accidentes laborales, LAICA entrega a cada colaborador, su kit de equipos de protección personal, según su labor, previo entrenamiento sobre su uso y cuidado de los mismos.

- **Plan de capacitación anual en Salud Ocupacional**

La Sección de Salud Ocupacional en conjunto con la U LAICA, ha desarrollado dentro de su programa de capacitación, al menos unas 38 charlas en temas referentes a la salud y seguridad en el trabajo. Cada una de ellas cuenta con un plan de sesión para ser aplicado en al menos una hora y dentro de la cual se incluyen intervenciones de dinámicas de contenido, de manera tal que se logre asegurar el aprendizaje.

Por otro lado, se cuenta con listado de capacitaciones externas para enriquecer criterios técnicos tanto a la Sección de Salud Ocupacional como las Brigadas de Emergencia, buscando en este caso inculcar en el colaborador, el interés en la identificación de riesgos y prevención de accidentes laborales.

Dentro de la gama de temas que conforman la matriz de capacitación se pueden mencionar la inducción de Salud Ocupacional, uso y elección de equipos de protección personal, plan de emergencias hasta seguridad en trabajos peligrosos como alturas, espacios confinados, trabajos en caliente y energías peligrosas entre otros, son parte del programa que se ha implementado para promover la cultura de prevención.

- **Charlas de 5 minutos**

Formando parte del plan de capacitación, semanalmente todas las áreas de trabajo de LAICA, invierten aproximadamente 5 minutos para hablar de prevención. Los temas tratados para esta versión de capacitación son

escogidos de acuerdo a los resultados obtenidos en la revisión de estadísticas de siniestralidad, análisis de investigaciones de incidentes, resultados de programas de seguridad basado en comportamiento y reportes en general que se reciben mes a mes.

En esta ocasión, son las jefaturas y supervisores quienes se encargan de desarrollar los temas previamente proporcionados por Salud Ocupacional, con sus equipos de trabajo mostrando así un alto compromiso y dedicación a la ejecución de programas que cuidan la salud del colaborador.



## TEMA 2:

### La mayoría de las lesiones ocurren en las manos

#### Lesiones traumáticas



- Ocurren como consecuencia del uso inadecuado de maquinaria o herramientas.
- En este tipo de lesiones, las manos y los dedos pueden quedar atrapados en partes móviles de las máquinas y causar serios daños.
- Las precauciones de seguridad deben incluir el uso de guardas de seguridad y guante.
- La manipulación cuidadosa de herramientas filosas debe ser un principio básico.
- Mantener las manos y la ropa alejados de las partes móviles de las maquinarias.

## Tema 4: Obstaculización de pasillos y salidas

### ¿Qué es una emergencia?

Una **emergencia** es una súbita e impredecible situación de peligro o desastre que requiere la toma de una acción inmediata (incendio, explosión, humo, vapores tóxicos, amenaza de bomba, inundación, tornados, radiación nuclear, amenazas terroristas, etc).

#### Con respecto al edificio donde desempeña sus tareas laborales cotidianas:

- ¿Sabe como escapar del mismo en caso de una emergencia?
- ¿Sabe donde están todas las salidas?
- ¿Tiene alternativas si su primera elección es la de todos los demás?
- ¿Está seguro que las puertas de salida no estarán trabadas y que los pasillos no estarán obstruidos por objetos tales como sillas, mesas, macetas, cajas, percheros cuando necesite escapar?
- ¿Alguna vez se lo pregunto?
- ¿Sabe lo que es un medio de salida?

## Temario semanal

- **Semana 1: 30 de marzo al 04 de abril**  
Tema: Cierre de accidentabilidad marzo 2020
- **Semana 2: 13 al 17 abril**  
Tema: La mayor parte de las lesiones son en las manos
- **Semana 3: 23 al 27 abril**  
Tema: Por qué hay escasez de agua y cómo ayudo a los demás?
- **Semana 4: 30 de abril al 03 de mayo**  
Tema: Información general sobre el coronavirus

## Temario semanal

- **Semana 1: 01 al 05 de julio 2019**  
Tema: Cero accidentes junio 2019
- **Semana 2: 08 al 12 de julio 2019**  
Tema: Accidentes vrs años de trabajar en LAICA
- **Semana 3: 15 al 19 de julio 2019**  
Tema: Manejo de residuos orgánicos
- **Semana 4: 22 al 26 de julio 2019**  
Tema: Obstaculización de pasillos y salidas de emergencia

### 3.2.2.4 Brigadas de emergencia

- **Administración de la emergencia**

Para la prevención y atención de situaciones de emergencias, LAICA cuenta con equipamiento de alta calidad siendo estos sistemas fijos y portátiles contra incendios, hasta grupos organizados de colaboradores llamados Brigadas.

Los equipos fijos y portátiles contra incendio son inspeccionados mes a mes por personal altamente calificado, quienes aseguran el buen funcionamiento en caso de que su uso sea requerido.

Por otro lado y enfocados en métodos de prevención y atención de emergencias, se han conformado brigadas en cada centro de trabajo, logrando así un total de 50 colaboradores capacitados en:

- Primeros Auxilios.
- Atención de emergencias médicas.
- Manejo de sistema fijo contra incendios.
- Manejo de sistema portátil (extintores) contra incendio.
- Uso de ARA C's.
- Identificación de riesgos.
- Manejo de materiales peligrosos, entre otros.

Fortaleciendo más el tema del manejo de la emergencia, trimestralmente se involucra a los colaboradores y las brigadas en la ejecución de simulacros, generando dinámicas de evacuación, atención de heridos, control de incendios, toma de decisiones gerenciales y restablecimiento de labores.

Posterior a cada uno de los simulacros ejecutados, se analizan pros y contras del evento, a fin de mejorar en todos los casos la respuesta dada por parte de la Brigada.





3.2.2.5 Campañas de prevención

Además de estas opciones, la Sección de Salud Ocupacional realiza campañas de prevención de ciertas enfermedades estacionales con consejos prácticos para evitar los contagios en nuestros colaboradores.

- Campaña de prevención por época estacional de vómito y diarrea:

Como parte del control de Medicina Empresarial, se realiza esta campaña enfocada especialmente al continuo lavado de manos, como medida principal para la prevención de enfermedades gastrointestinales.



- **Campaña de prevención de enfermedades respiratorias:**

Con el inicio de las lluvias, empiezan a manifestarse virus que desencadenan enfermedades respiratorias agudas. En este afiche, se presentan algunos consejos para que los colaboradores puedan prevenir su contagio.



- **Campaña de prevención contra la presión arterial:**

Dado que dentro de nuestra población trabajadora se encuentran colaboradores con problemas de salud relacionados a presión arterial, se extiende esta información para su identificación temprana y consejos de vida saludable para su prevención.



- **Campaña contra el tabaco:**

Dirigido a la población fumadora, se emite este afiche con la finalidad de sensibilizarlos para dejar el cigarrillo.



- **Campaña contra el dengue:**

Con el inicio de la época lluviosa, se empiezan a formar criaderos de dengue. Dado esto, para prevenir picaduras y su formación en los hogares de los colaboradores y nuestros centros de trabajo, se publican estos consejos sobre el reconocimiento de los síntomas y maneras de prevención de criaderos.

## SE USA PREVENIR

Gente LAICA contra el Dengue

### Síntomas

¿Sabés cuáles son sus síntomas?

- Fiebre**
- Dolor en los huesos**
- Dolor de cabeza intenso**
- Dolor de ojos (incremento al moverlos)**
- Erupciones en la piel**

### Prevención

¿Qué debés hacer para eliminar los criaderos del mosquito?

- Deseché frascos que puedan estar acumulando agua**
- Limpia las canchales de los techos**
- Revisa los platos de las maceteras, también acumulan agua**
- Mantené limpios los patios y jardines**
- Elimina envases que puedan acumular agua**

Deseché o reciclá responsablemente todos aquellos recipientes que sirven como criadero. Cuida tu salud y protegé el ambiente.





### 3.2.3 Eje Erradicación de la Pobreza

#### 3.2.3.1 Programa Echemos Pa'lante

LAICA, preocupada por el bienestar y la satisfacción de las necesidades básicas de sus colaboradores, así como por la mejora de la calidad de vida de ellos y sus familias, trabaja en programas que busquen erradicar la pobreza extrema en nuestro equipo.

Por ello, promueve e implementa el **Programa Echemos Pa'lante** en los cuatro centros de trabajo más grandes y por ende, con mayor población. El proceso inicia en cada centro de trabajo con la recolección de datos socioeconómicos de las familias de los colaboradores para conocer la condición de vulnerabilidad de cada una y así poder direccionar las diferentes iniciativas sociales. Este proceso se actualiza cada año para determinar cambios en las situaciones socioeconómicas de cada familia y cada centro de trabajo.

- **Salud Financiera**

LAICA en alianza con el BAC San José, brinda capacitación en educación financiera con herramientas para que el colaborador y su familia planifiquen su presupuesto, así como definir ahorros y metas.

En los últimos dos años, el BAC ha capacitado a cinco colaboradores de LAICA como Formadores en Educación Financiera, lo que ha permitido capacitar constantemente al personal con instructores internos e implementar diferentes iniciativas en temas específicos según las condiciones financieras de nuestra población.

- **Donde comen dos, comen tres**

Es un programa social que LAICA brinda a los colaboradores, que se encuentren en alguna situación compleja o de emergencia, una ayuda alimenticia entregando los alimentos requeridos para la familia completa durante un máximo de 4 meses la que es calculada según los índices de canas básica del país.

El fondo económico que da soporte al programa es donado por los colaboradores y LAICA, esta última duplicando el monto recolectado mensualmente por los trabajadores.

## 3.2.4 Eje Promoción de la Educación

### Promoción de la educación

LAICA está convencida de que el desarrollo de una nación se encuentra directamente relacionada con la educación de sus ciudadanos, se compromete con el derecho la niñez costarricense a la educación. Además considera que logrando disminuir la deserción escolar, los niños tendrán una mejor calidad de vida con menores probabilidades de estar en rangos de pobreza extrema.

### 3.2.4.1 Programa de Becas

Anualmente LAICA reconoce el esfuerzo académico de los hijos de sus colaboradores con un beneficio económico para el ingreso a clases y evitar que la limitación económica genere deserción escolar.

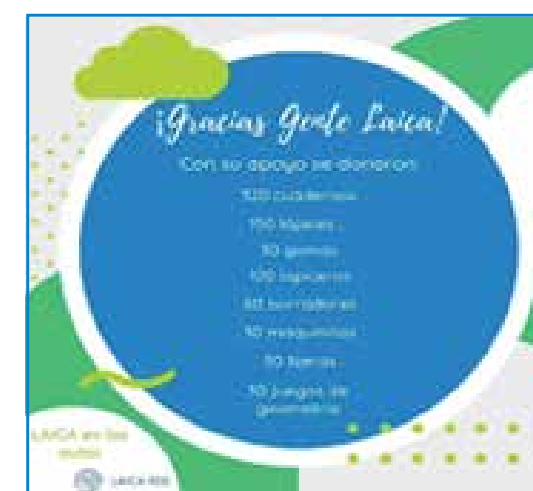
Los niños/as y adolescentes favorecidos con las becas son seleccionados según su rendimiento académico, dando prioridad al indicador socio-económico que mide el grado de vulnerabilidad de las familias de los trabajadores.





### 3.2.4.2 LAICA en las Aulas

Este programa brinda útiles escolares a los hijos e hijas de los colaboradores con mayor vulnerabilidad socioeconómica según el estudio anual que se le realiza a las familias que forman parte del programa para erradicar la pobreza extrema dentro de la organización.





3.2.4.3 Crecimiento profesional

LAICA gestiona sus procesos de formación, entrenamiento, capacitación y desarrollo del personal bajo el modelo de Universidad Corporativa con el nombre **U LAICA**, la cual cuenta con sólidas herramientas automatizadas para la administración de dicho modelo, desarrolladas a la medida por nuestros programadores internos.

Desde esta estructura se capacita a los colaboradores en diferentes temas importantes que promueven el desarrollo en el ámbito personal y profesional, utilizando un método de entrenamiento basado en el constructivismo para garantizar que el aprendizaje se dé bajo técnicas de “aprender haciendo”

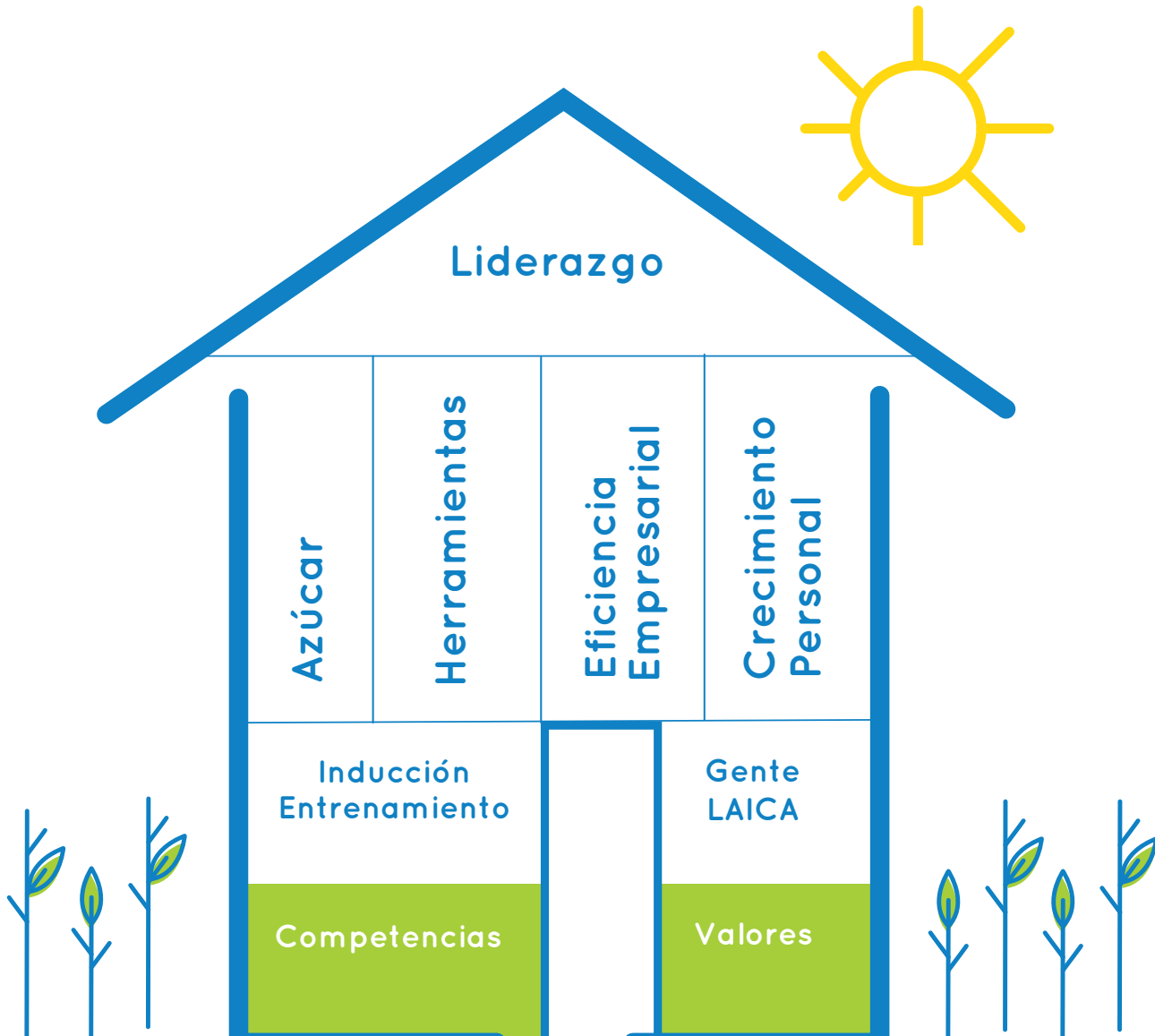
Otro de sus grandes pilares se basa en *Cultivar Semillas de Conocimiento*, el cual consiste en la germinación, crecimiento y desarrollo de profesionales capacitados en algún área de trabajo o preferencia.



La U LAICA es el sistema que sostiene y respalda los temas de formación y cumplimiento en la organización ante la obtención o renovación de diversas certificaciones. Además, responde a los diversos requerimientos en temas de capacitación de todos los departamentos de la organización.

Su estructura está conformada por 7 escuelas, 27 programas, 42 módulos y 366 cursos internos, una estructura muy similar a la de otras universidades corporativas que contienen grandes escuelas, dentro de ellas

diferentes programas, los cuales poseen módulos que dan origen a los cursos, con el objetivo de que el estudiante, para nuestro caso el colaborador (a), complete diferentes módulos o programas y por ende pueda graduarse según el cumplimiento que contenga cada una de las escuelas.



U LAICA trabaja bajo DNC (diagnósticos de necesidades de capacitación), que es una herramienta que nos ayuda a orientar la estructuración y desarrollo de planes y programas para el establecimiento y fortalecimientos de conocimientos, actitudes y competencias en los colaboradores de la organización, a fin de contribuir en el logro de los objetivos de la misma. Actualmente se tienen más de 198 DNC activos.

Cuenta con un equipo de trabajo de 75 instructores internos certificados como Líderes de Formación, los cuales son determinantes para el alcance de resultados reales y objetivos.



Cada uno es seleccionado (a) por diversos aspectos que le aportan un valor agregado al proceso de formación, por citar algunos: experiencia, dominio, capacidad de comunicación y conocimiento.

U LAICA vela por el desarrollo tanto profesional como personal de sus colaboradores de una forma integral, por medio de diversos ejes de acción:

• **Desarrollo profesional general:**

Para LAICA su recurso humano es el activo más importante y la base de cierta ventaja competitiva dentro de un plan de desarrollo estratégico, lo cual significa que día a día invertimos más en temas de capacitación y retención de talento por medio de programas profesionales, tales como:

- o Programas de capacitación sujetos a certificación: LAICA posee diversas certificaciones tanto nacionales como internacionales, por esa razón, año con año se realizan programas de capacitación que van en función de los sistemas de Gestión los cuales se dividen en tres grandes áreas: Salud Ocupacional, Calidad e Inocuidad y Ambiente, posicionando a la U LAICA como sistema base para la obtención y renovación de dichas certificaciones, para el 2020 se han dado e impartirán los siguientes cursos:

Áreas	Total de cursos
Salud Ocupacional	38 cursos
Calidad e Inocuidad	31 cursos
Ambiente	8 cursos
Otros	25 cursos

Algunos de los cursos se imparten a todo el personal, otros van de acuerdo a los requerimientos que solicite el puesto de trabajo, por ende, su DNC.

- o **Entrenamiento para el puesto:** la capacitación en el puesto de trabajo es de vital importancia y constituye a una herramienta muy importante para el desarrollo profesional de los colaboradores. Al momento en que se incorpora un nuevo colaborador, se realiza un proceso de inducción con el objetivo de preparar a la persona para el ambiente dentro de su trabajo.
- o **Capacitaciones especiales:** U LAICA responde a todos los diferentes requerimientos especiales de los diversos departamentos de la organización en materia de capacitación, para este año se impartieron capacitaciones específicas, en función de cambios a nivel interno de la organización o bien externos a la misma:
  - **Capacitación Office 365:** antes de que iniciara la pandemia por el COVID-19, LAICA en conjunto con la escuela de herramientas, implementó Office 365 en toda la organización y con ello un nuevo proceso de aprendizaje y cambio para todos los colaboradores, con el objetivo de contar con herramientas reconocidas y útiles que faciliten la comunicación y productividad, se contrató una firma externa y se impartieron 3 capacitaciones teórico-prácticas a todo el personal correspondiente.

**Desarrollo personal “Cultura y Clima organizacional”:** Para LAICA el clima y la cultura organizacional son elementos que influyen en las personas positiva o negativamente, los cuales son un indicador que se encuentra íntimamente ligado a la eficacia en el funcionamiento de la organización. Por esa razón, desde la escuela de Liderazgo, hemos impartido diversas capacitaciones que potencializan positivamente el rol de algunos puestos de trabajo, así como su importancia dentro de la Cultura y Clima de la organización:

- o **Desarrollo Integral de la Asertividad y Habilidades Blandas:** creemos que las habilidades blandas, son aquellas que no se aprenden en la universidad, pero que son vitales en la vida laboral, es por ello que por medio de diferentes capacitaciones se logró fomentar habilidades blandas que contribuyan a un funcionamiento total y exitoso, que promueva el buen desempeño laboral y además el desarrollo tanto del líder como de su equipo de trabajo. Su objetivo fue sensibilizar al personal sobre la importancia del establecimiento de relaciones humanas sanas bajo el enfoque de la empatía y el positivismo de excelencia en el trabajo de equipo. La misma fue enfocada en puestos estratégicos de la organización, en aquellos (as) agentes de cambio que le puedan aportar aún más beneficios a sus equipos de trabajo y por ende a los objetivos en general.





- o **Formando al Instructor virtual:** a raíz de la pandemia por COVID-19, nos tocó reinventarnos en muchos aspectos, otro de ellos y de gran importancia está relacionado al hecho en “cómo impartimos las capacitaciones en época de pandemia”, por esa razón y con el objetivo de conocer herramientas novedosas y tecnológicas en capacitación y formación, se capacitó a un grupo de 22 instructores internos de la U LAICA como Instructores Virtuales. Es un programa de formación totalmente virtual, interactivo, práctico, con sesiones de trabajo guiadas y calificadas y demostraciones, que le permitieron a los instructores crear capacitaciones en entornos digitales, de forma sincrónica o asincrónica, utilizando herramientas tecnológicas, para futuras capacitaciones a impartir.

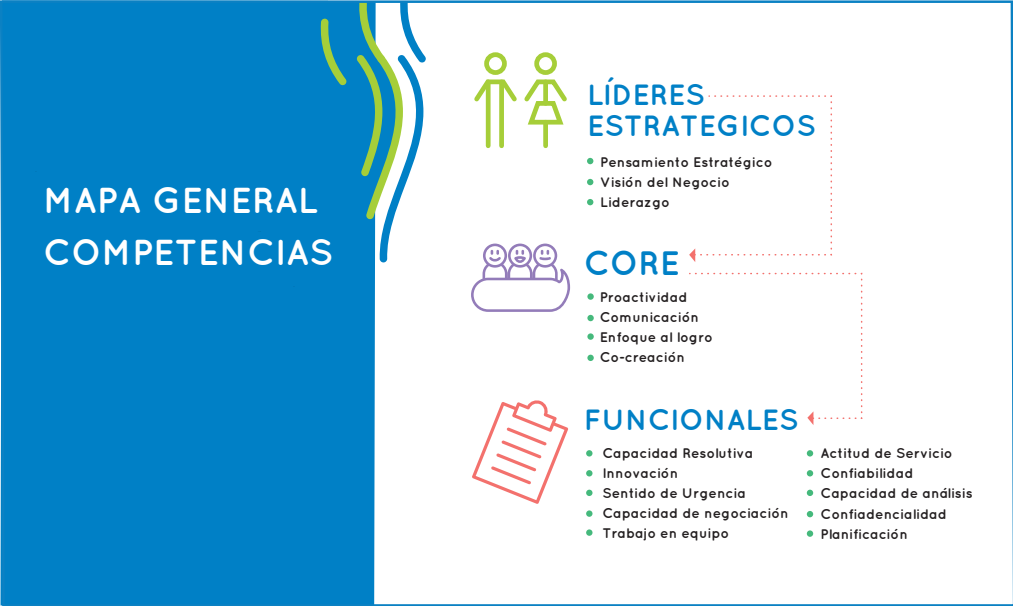


- o **Migración ISO 45001:2018:** LAICA siempre se preocupa por el bienestar de sus colaboradores, tanto físico como emocional. La sección de Salud Ocupacional mantiene y aplica día a día diversas normativas y requerimientos establecidos por el Sistema de Gestión OHSAS 18001:2007, dicha certificación se ha mantenido con el paso de los años, sin embargo, sufrirá una modificación a partir del 2021, migrará a ISO 45001, por lo que la sección de Salud Ocupacional en conjunto con la escuela de Liderazgo, se preparó en capacitar a los líderes estratégicos sobre los principales cambios que conlleva dicha transición y además su rol fundamental dentro del proceso de cambio, por otra parte, capacitó y certificó a más de 15 colaboradores, como auditores internos de ISO 45001:2018.



**Desarrollo de “Competencias”:** Para LAICA la gestión por Competencias es y será un gran proceso que le permitirá identificar capacidades en las personas o colaboradores requeridas para cada puesto de trabajo de forma cuantificable y medible. Para implementar un nuevo estilo de dirección basado en competencias, que le permita a la organización gestionar los recursos humanos de forma más integral y efectiva de acuerdo a los objetivos de la empresa, se requiere de mucho trabajo, compromiso y esfuerzo, y es ahí donde una vez más U LAICA, dice “presente”. Por medio de la escuela de Eficiencia Empresarial se ha creado el programa de Competencias, en el cual se han llevado a cabo diversas tareas que forman parte del gran proceso de transición que conlleva la implementación total de un Sistema de Gestión basado en Competencias, tales como:

- o Se capacitó a todo el departamento de Desarrollo Humano en el tema de Competencias, un total de 5 personas.
- o Se establecieron de acuerdo a los objetivos y valores internos de la organización, tres grupos de competencias, para un total de 17 competencias:
  - **CORE:** las competencias que le aplican a todos los colaboradores de la empresa.
  - **Funcionales:** las competencias que van en función del departamento para el cual pertenecen los colaboradores.
  - **Líderes Estratégicos:** debido a rol e impacto de sus funciones, se definieron competencias específicas para todos los líderes estratégicos de la organización.
- o Se capacitó a todo el cuerpo gerencial sobre dicho modelo de Competencias.
- o En conjunto con cada gerente departamental y un representante de Desarrollo Humano, se definieron las competencias para todos los diferentes departamentos de la organización, en total 11.
- o Se capacitó y brindó información a cada departamento con el fin de darles a conocer las competencias CORE y las funcionales que pertenecían a su equipo de trabajo.



- o Para competencia se establecieron tres niveles: básico, intermedio o avanzado.



- **Desarrollo personal en temas recreativos:** la U LAICA va más allá de una universidad que responda ante certificaciones su debido cumplimiento, si bien esto es de vital importancia, también busca el desarrollo personal de los colaboradores, que se conviertan en la mejor versión de sí mismos, por ello gracias a su estructura, cuenta con un programa de desarrollo recreativo, el cual es completamente voluntario. Se imparten cursos sobre temas importantes y de interés común que tienen como objetivo: compartir, integrarnos, aprender y desarrollar nuevas habilidades. Se han impartido cursos de cocina y el más reciente fue un curso de fotografía.





**Alianzas:** La U LAICA este año creó una alianza estratégica con el INA (Instituto Nacional de Aprendizaje), con el fin de capacitar a los colaboradores en diversos temas y, por ende, potencializar su desarrollo profesional.

El INA tiene como principal tarea promover y desarrollar la capacitación y formación profesional de los hombres y mujeres en todos los sectores de la producción para impulsar el desarrollo económico y contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo del pueblo costarricense, mediante acciones de formación, capacitación, certificación y acreditación para el trabajo productivo, sostenible, equitativo, de alta calidad y competitividad.

La parte inicial del plan fue capacitar a los colaboradores en temas relacionados con la Calidad e Inocuidad de los alimentos, con cursos como: Manipulación de Alimentos, Consejos Higiénicos y Técnicos en Inocuidad, a la fecha se han logrado certificar:

Nombre del curso	Cantidad de Colaboradores
Manipulación de Alimentos	75
Consejos Higiénicos	20
Técnico en Inocuidad	7 (En curso cursando)

# SE USA APRENDER

La ULAICA en conjunto con el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)

Te invitan al curso virtual:

## Manipulación de Alimentos

Bajo su modalidad 100% virtual

Si ya lo llevaste y deseas actualizar conocimientos, puedes llevar otro curso, para eso debes presentar la copia del título de Manipulación de Alimentos a la sección de Desarrollo Humano

Inscripciones a los números 2284-6098 o 2284-6130

Fecha límite 31 de junio 2020

La lista de las personas seleccionadas, será definido por el INA



## 3.2.5 Eje Ambiental

### 3.2.5.1 Programa Bandera Azul Ecológica

LAICA asume el Programa Nacional Bandera Azul Ecológica en la categoría de Cambio Climático, desde el 2012.

Con este programa mide, reduce y compensa su huella ambiental en aspectos como consumo de combustible, agua potable y residual, electricidad, generación de residuos, etc. Este galardón se ha mantenido en todos los centros de trabajo de LAICA desde dicha fecha, siendo ya 8 años consecutivos de ser galardonados.



Adicionalmente, se impulsó entre nuestros colaboradores el programa en la categoría de Hogares Sostenibles, lo que permite extender los esfuerzos realizados a los hogares.



### 3.2.5.2 Manejo adecuado de residuos

El programa de manejo de residuos sólidos, identifica en su totalidad los residuos generados con el objetivo de darle la adecuada disposición final y gestionar en forma alternativa.

#### Reutilización de residuos

Con el fin de reducir la cantidad de residuos generados, se han implementado proyectos de reutilización de residuos, como por ejemplo los centros de plásticos de paletizar que son devueltos al proveedor para su reutilización y los estañones de detergente de la Planta de Azúcar Líquido reutilizados en DIECA como macetas para producir cepas de caña y liberar controladores biológicos específicos.





Compostaje

Asimismo, en la Dirección de Investigación y Extensión de la Caña de Azúcar (DIECA) existe un proyecto para obtener lombricompost a partir de restos orgánicos, se espera expandir el alcance actual del proyecto, así como replicarlo en otros centros de trabajo.



El compost producido se utiliza para abonar plántulas de Bijarro (izquierda) y diferentes hortalizas (derecha). Este abono se aprovechará también para la producción de árboles a sembrar en futuros voluntariados.



Digitalización de trámites

Por otro lado, la digitalización de trámites, tales como las solicitudes de vacaciones y comprobantes de pago también nos permite reducir el consumo de papel en toda la organización.



## Educación al consumidor

Además, para mejorar la gestión de los residuos de nuestros productos, se realizaron campañas de educación ambiental enfocada en el consumidor, reforzando la reutilización del empaque de Zukra 1,8 kg y el reciclaje de la bolsa para la presentación de 2 kg.



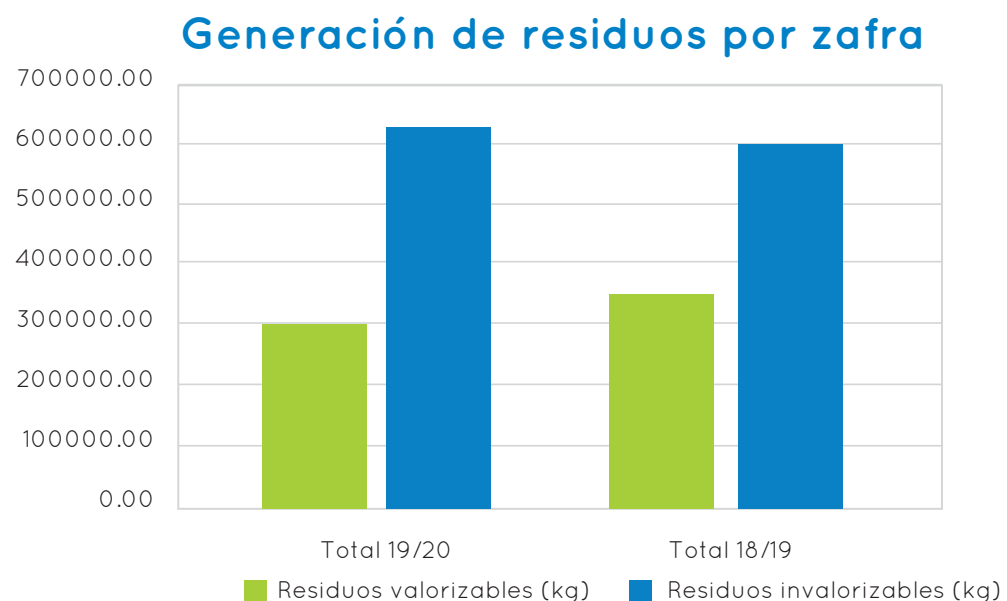
### Mejora de mecanismos de separación

Para mejorar la separación y aprovechamiento de los residuos en nuestro centro de operaciones ubicado en El Coyol de Alajuela, se inició la construcción de un centro de acopio de residuos valorizables, que permitirá aumentar el porcentaje de residuos valorizados durante la próxima zafra.





La gestión adecuada de los residuos generados en todos los centros de trabajo permitió reducir la generación de residuos valorizables en un 15,15% en relación a la Zafra 18-19.



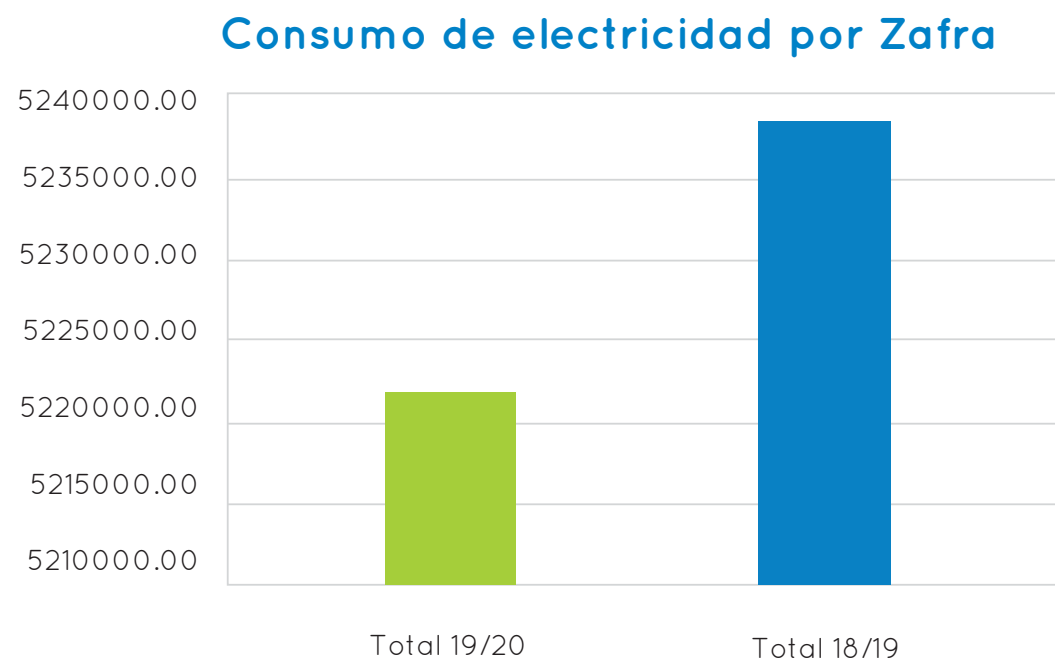
### 3.2.5.3 Consumo de energía

El consumo energético (electricidad) en los centros de trabajo de LAICA es uno de los pilares en función del impacto ambiental por procesos como en las labores de eficiencia productiva.

- Uso de iluminación LED.
- Desarrollo de procesos productivos eficientes.
- Construcción de líneas de proceso vertical con el fin de utilizar la gravedad como mecanismo de traslado de materia prima.
- Instalación de reguladores y controladores de potencia.
- Maximización en el uso de la iluminación natural.
- Construcción de edificios nuevos con diseño sostenible.
- Campañas de sensibilización.
- Uso de energía solar para alimentación de procesos de iluminación.
- Instalación de techos aislantes de calor para reducir uso de aires acondicionados.
- Ventilación pasiva sin consumo de electricidad.



Los esfuerzos desarrollados por la compañía permitieron reducir en relación a la Zafra 18-19 el consumo en un 0,31%. Esto se logró a través de esfuerzos como:



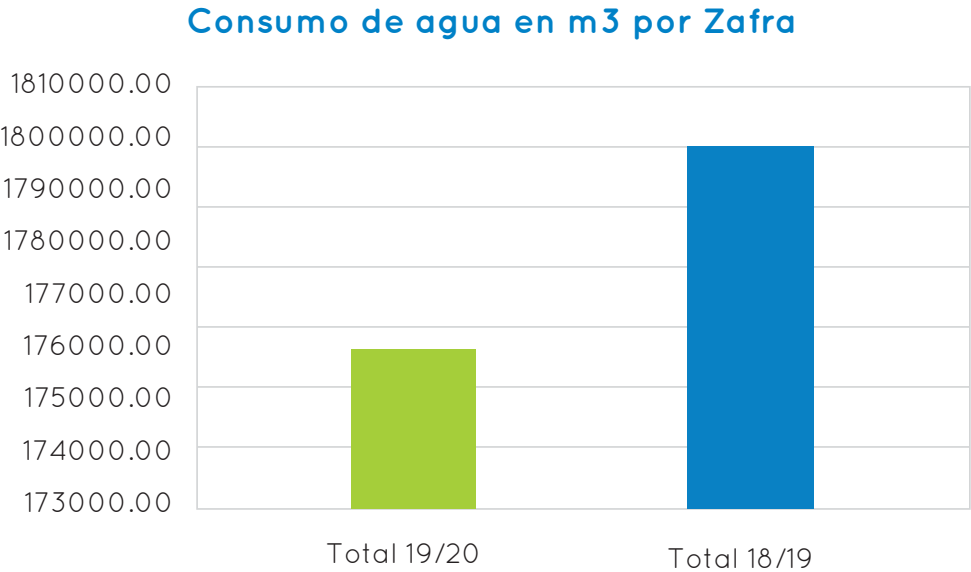
### 3.2.5.4 Consumo de agua

Durante la Zafra 19-20 la pandemia por COVID-19 generó un aumento en la frecuencia de lavado de manos y hábitos de limpieza en todos nuestros centros de trabajo.

Entre las acciones realizadas para lograr esta reducción se encuentra la optimización de procesos y la sustitución de equipos por sus equivalentes más eficientes en el consumo de agua.



Las estrategias desarrolladas para optimizar el consumo de agua, permitieron reducir en un 2,43% la totalidad del consumo de la organización en relación a la Zafra 18-19.

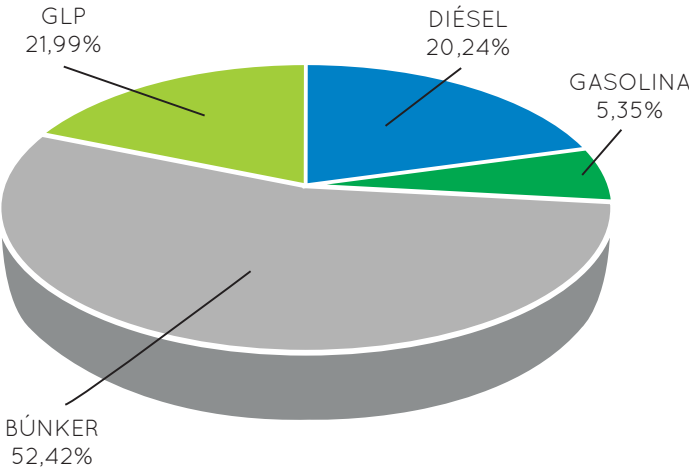


### 3.2.5.5 Combustibles

El consumo de combustibles en la organización se da por diferentes procesos, tanto industriales como de transporte o distribución. La empresa consume búnker, diésel, gas licuado de petróleo y gasolina.

Los controles en el uso de los mismos son llevados estrictamente para lograr un adecuado proceso de medición. La distribución porcentual en litros por tipo de combustibles es la siguiente:

**Distribución porcentual por consumo de combustibles en litros LAICA Zafra 19-20**



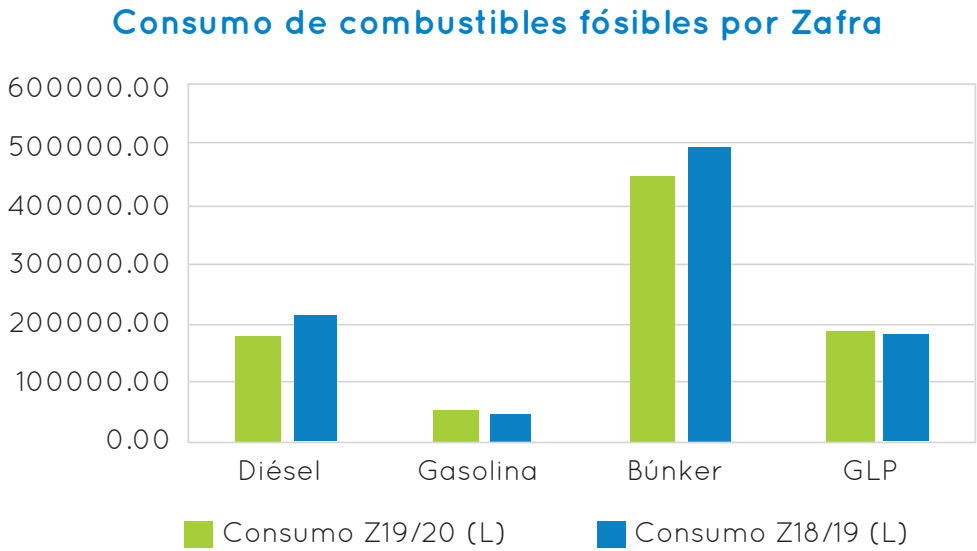


Como se puede observar, el consumo de búnker representa el impacto más importante para la organización, aspecto que requirió un proceso de mejoramiento productivo en calderas con el fin de reducir dicho impacto.

Se realizaron aislamientos en los intercambiadores de calor, tuberías y accesorios de la planta de producción de azúcar líquido, lo que permitió un aumento en la eficiencia y por ende una disminución en el consumo de búnker.



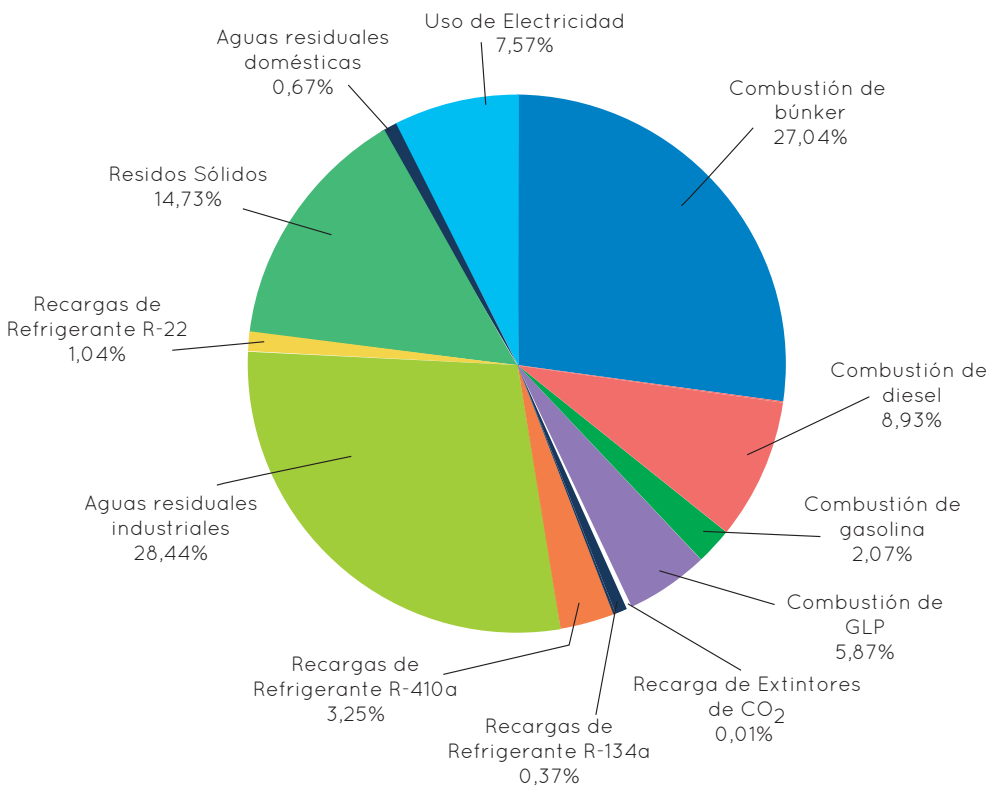
Este esfuerzo materializó en resultados como una reducción de 9,24% del consumo de búnker, además el consumo de diésel y gasolina también se redujeron en un 17,87% y 8,84% respectivamente en relación a la Zafra 18-19.



### 3.2.5.6 Emisiones atmosféricas

LAICA contabiliza las emisiones de carbono equivalente (no verificadas) basándose en el sistema GHG Protocol Corporate Standard y la ISO-14064, con los alcances 1, 2 y 3.

Distribución porcentual de la totalidad de emisiones GEI Zafra 2019-2020



La distribución porcentual de las emisiones generadas, demuestran que los primeros 3 fuentes de mayor importancia son el consumo de búnker, emisiones de las plantas de tratamiento de aguas residuales industriales y la disposición de residuos sólidos en relleno sanitario.

Es por eso que se han realizado acciones enfocadas en reducción de consumo de búnker, reducción de consumo de agua potable ya que incide directamente en la generación de aguas residuales y en una mejor separación y gestión de los residuos, pues de esta forma se disminuyen también las emisiones de GEI asociadas.

### Aguas Residuales

En el Centro de Operaciones El Coyol (una de aguas residuales ordinarias y otra de aguas residuales industriales) y la tercera se ubica en la Terminal Portuaria Punta Morales (trata aguas residuales industriales).

Para disminuir la carga contaminante de las aguas residuales generadas, LAICA utiliza productos de limpieza biodegradables en todos sus centros de trabajo

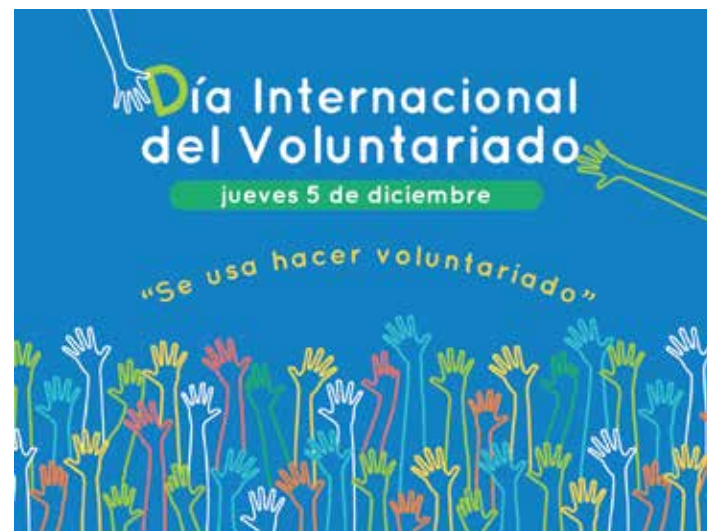
Las plantas de tratamiento cumplen con los requisitos de funcionamiento establecidos por el Ministerio de Salud y cuentan con los permisos de vertidos brindados por la Dirección de Aguas del MINAE.



## Sensibilización Ambiental

Debido a la pandemia por COVID 19, durante el 2020 no se realizaron las actividades de voluntariado a nivel organizacional que LAICA acostumbra a realizar anualmente con el fin de compensar parte de los impactos generados.

Sin embargo, se impulsa la concientización de los colaboradores sobre la importancia de estos procesos y, a escala local se plantaron árboles dentro



Además, se refuerzan temas de sensibilización ambiental en todos nuestros centros de trabajo y colaboradores mediante consejos para el uso eficiente de los recursos.





Por otro lado, se realizan actividades prácticas relacionadas con el cuidado del ambiente en las que participan todos nuestros colaboradores.



## 3.2.6 Eje Cadena Valor o Eje Sectorial

### 3.2.6.1 Protocolo Sectorial de Sostenibilidad

Durante el año 2020, se ha trabajado arduamente en la actualización del Protocolo de Sostenibilidad para el Sector Cañero Azucarero. Este documento resume el análisis de materialidad del sector, tanto el industrial como el agrícola, y propone una serie de acciones alineadas en busca de lograr el **Azúcar Sostenible de Costa Rica**.

Este documento tuvo su primera versión en el año 2016 por lo que, después de una experiencia tan enriquecedora como la que se tuvo con Cultivando Futuro, era imperativo actualizarlo no solo en sus textos sino en sus hojas de ruta.

Adicionalmente, se logró incorporar una vinculación de los temas materiales con cada meta de los ODS, tema que no fue contemplado en su versión original.

El documento será publicado a todos los miembros del sector a finales del 2020 y para público en general se resumirá en un “Decálogo de Sostenibilidad del Sector Cañero Azucarero de Costa Rica” plasmando los principios con los que se compromete el sector.

Para lograr este alineamiento, a nivel industrial se ha trabajado con los ingenios con una de Hoja de Ruta que define los temas prioritarios y las acciones para movilizar al sector en temas de, condiciones laborales, derechos humanos, trabajo infantil, salud y seguridad ocupacional, eficiencia energética, manejo de suelos, agroquímico, residuos, protección de la biodiversidad, adaptación al cambio climático, desarrollo sectorial, inversión social, entre muchos otros.

Actualmente se está desarrollando una plataforma de Indicadores que nos permitirá analizar y evaluar de manera más cuantificable los avances en sostenibilidad de manera individual a cada Ingenio y a LAICA y a nivel del Sector Cañero Azucarero como tal.



A nivel agrícola, se trabajan temas de sostenibilidad, pero partiendo de una enseñanza individual en cada Unidad Productiva que, en su mayoría, son de economía familiar. Los ejes de trabajo son:





3.2.6.2 Cultivando Futuro: Un programa que fomenta la sostenibilidad en el sector cañero azucarero

Cultivando Futuro es un programa que inició con fondos de cooperación internacional de la Unión Europea.

Su etapa inicial se diseña a finales del 2017 y su implementación se da durante el año 2018 y parte del 2019 en 2, de las 6 regiones cañeras.

Se trabajó con casi 400 productores pequeños con un objetivo de implementación de 200 de ellos en sus fincas, pero para lograr esto, se debe trabajar con los ingenios, los productores, las Cámaras de Productores, la Federación de Cámaras de Productores y la Cámara de Azucareros para orquestar cada paso y tener los resultados sectoriales que se buscan.

Cultivando Futuro (Etapa 2)

Durante el 2019 y parte del 2020, se realiza la segunda etapa del proyecto abarcando productores de la zona de Cañas y aledaños, así como el ingenio de la región.

Esta etapa se ha estado desarrollando con recursos propios de LAICA.

El alcance de esta etapa es de 60 productores o unidades productivas y con la coordinación de ingenio de la zona, Ingenio Taboga.

- Este programa ha tenido un alcance de 3 regiones cañeras de C.R, 1878 asistentes y 15.056 horas de capacitación.

Zona de trabajo	Asistentes	Horas capacitación
Zona Sur	510	4112
Zona Norte	1068	8544
Cañas Gte.	300	2400
TOTAL	1878	15056



Adicionalmente, durante el 2019, se entrenaron a 6 Ingenios con las Cajas de Herramientas de los talleres para los productores para que puedan replicar este proyecto con grupos pequeños de cada ingenio y zona con el fin de avanzar a mayor velocidad en la entrega de este conocimiento.

Estas implementaciones también serán apoyadas y monitoreadas por LAICA para poder tener retroalimentación directa del proceso y verificar que la calidad de las mismas sea la idónea para alcanzar los objetivos.

Para este año 2020, por temas de pandemia el programa se vio obligado a detener su desarrollo, sin embargo, para el año 2021 ya LAICA se encuentra con la planificación y análisis de las nuevas zonas y productores que impactaremos a través de Cultivando Futuro.

## Sensibilización y concientización a productores:

Mediante talleres de trabajo con especialistas en cada eje temático, se ha trabajado en tres zonas del territorio nacional, Cañas Guanacaste, Zona Norte y Zona Sur. Adicionalmente, se entrenaron a nueve ingenios para que puedan replicar estas capacitaciones en las diferentes zonas del país con el objetivo de lograr un mayor alcance en menor tiempo.





Además, Costa Rica, específicamente en el sector azucarero, figura como un país libre de Trabajo Infantil, en el estudio “*Findings on the Worst Forms of Child Labor*” realizado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL).

### Herramientas Digitales para nuestra Cadena de Valor

Después de analizar las necesidades del productor, se diseñaron herramientas digitales desde una perspectiva de experiencia de usuario con el fin de que fueran amigables, y evitar así barreras de uso por brechas tecnológicas, estas herramientas se han perfeccionado con el paso del tiempo y han permitido la transferencia de conocimiento y la planificación contable del cultivo y de esta forma mejorar la competitividad y eficiencia del sector.

Se diseñó una aplicación para móvil con varios módulos para diversos servicios, que permite:

- Registrar ingresos y gastos con un sistema contable.
- Acceder a una plataforma de asistencia técnica sobre plagas, malezas, variedades, controles biológicos y toda la información que el productor necesita a diario.
- Registrarse como nuevo productor y mantener actualizado su expediente digital, además registrar la entrega anual de caña.
- Utilizar la biblioteca que contiene toda la investigación realizada por LAICA en relación al cultivo.
- Acceder a un curso en línea, con todo el contenido de los talleres impartidos a los productores, el mismo es abierto al público de forma gratuita. Los ingenios y sus colaboradores, también lo están llevando.
- Revisar un listado de aspectos importantes sobre buenas prácticas agrícolas en Trabajo Infantil, Ambiente, Prácticas Laborales y Salud y Seguridad Ocupacional.





## Programa Agronómico Sectorial

LAICA, a través del Departamento de Investigación y Extensión de la Caña de Azúcar (DIECA), trabaja arduamente en mejorar la sostenibilidad y competitividad del sector cañero azucarero costarricense. Por ello, desde el año 1984, produce diferentes tipos de Agentes de Control Biológico para hacer frente al ataque de insectos plaga, sin la necesidad de aplicar plaguicidas de síntesis química artificial.

### 3.2.6.3 Programas de Control Biológico

A continuación se describen resultados de los programas de:

- Producción de parasitoides (*Cotesia flavipes*) para el control del barrenador común del tallo (*Diatraea* spp);
- Programa de producción de hongos entomopatógenos (*Metarhizium anisopliae* y *Beauveria bassiana*), para el control de diferentes plagas del cultivo, entre éstas, el salivazo (*Aeneolamia* spp, *Prosapia* spp), la cigarrita antillana (*Saccharosydne saccharivora*); el picudo rayado (*Metamasius hemipterus*); la chinche de encaje (*Leptodictya tabida*); el gusano soldado (*Spodoptera frugiperda*), los jobotos (*Phyllophaga* spp) y el áfido amarillo (*Sipha flava*).

#### Parasitoide *Cotesia flavipes* Cameron

Para el año 2019 la producción total de avispas de *Cotesia flavipes* alcanzó los 31,53 millones, logrando así una cobertura de 5.256,0 ha. Los 5 principales usuarios del programa durante ese año fueron: la Hacienda Juan Viñas (4,98 millones de avispas; 830,8

ha.); el Ingenio Taboga (4.23 millones; 705,5 ha.); los productores independientes de la Región Sur (3,15 millones de avispas; 524,8 ha.); los productores independientes en la Zona Norte (2,61 millones de avispas; 435,0 ha.); y los productores independientes de la Región del Valle Central (2,09 millones; 348,0 ha). El siguiente cuadro detalla los beneficiarios mencionados de este recurso y otros que lo utilizaron en menor cuantía.

Cobertura del programa de producción de *Cotesia flavipes* durante el año 2019.

Beneficiario	Millones de avispas	Cobertura (ha)	%
Ingenio Juan Viñas	4.98	830,8	15,80
Ingenio Taboga	4.23	705,5	13,42
Productores región Sur	3.15	524,8	10,98
Productores región Norte	2.61	435,0	8,28
Productores Valle Central	2.09	348,0	6,62
Ingenio Quebrada Azul	1.98	330,3	6,28
Ingenio CoopeAgri	1.50	250,5	4,77
Ingenio CoopeVictoria	0,92	153,8	2,93
Ingenio Cutris	0,63	104,8	1,99
Productores Guanacaste	0,51	84,8	1,61
Investigación	0,028	4,8	0,09
Ventas	8.90	1.483,5	28,22
TOTAL	31.54	5.256	100

De acuerdo al tipo de beneficiario, para el año 2019 los ingenios utilizaron un total de 14.25 millones de avispas en un área aproximada a las 2.375,5 ha, lo cual representó el 45,19% del total liberado durante dicho año.

Por su parte, los Productores independientes utilizaron 8.36 millones de avispas en 1.392,5 ha, lo que representó el 26,49% del total, mientras que el total de avispas utilizadas para otros usos (investigación, donaciones y demostraciones de método), fue de 0,028, lo que representó el 0.09% del total producido. Los excedentes producidos durante el 2019 fueron vendidos a Panamá (8.90 millones de avispas, 28,22%). El siguiente cuadro detallas las cantidades de avispas y la cobertura brindada durante el año 2019.

Cobertura del programa de producción de *Cotesia flavipes* según tipo de beneficiario durante el año 2019.

Región	Avispas	Cobertura (ha)	% Regional
Ingenios	14.253.000	2.375,5	45,19
Productores	8.355.000	1.392,5	26,49
Invest., donación, demos.	28.500	4,8	0,09
Ventas	8.901.000	1.483,5	28,22
<b>TOTAL</b>	<b>31.537.500</b>	<b>5.256,3</b>	<b>100</b>



Proceso de producción del parasitoide *Cotesia flavipes*

### 3.2.6.4 Producción de los hongos entomopatógenos *Beauveria bassiana* Bals. (Vuill.) y *Metarhizium anisopliae* Metsch (Sorokin).

La liberación de hongos entomopatógenos durante el año 2019 alcanzó los 27.525,0 kg, volumen que sirvió para atacar problemas de plagas en un total de 5.505,0 ha en todas las regiones cañeras del país.

Los principales beneficiarios del programa fueron el ingenio El Palmar, el ingenio Cutris y los productores de la zona Norte, hacia quienes se destinó un total de 8.954,0 kg, 5.402,0 kg y 4.678,0 kg, respectivamente, correspondiendo esto al 32,53%, 19,63% y 17,00%, del total anual aplicado.

Los ingenios Taboga, CoopeVictoria y Quebrada Azul, utilizaron 3.149,0 kg (11,44%), 1.383,0 kg (5,02%) y 1.350,0 kg (4,90%), ubicándose en las posiciones cuatro, cinco y seis dentro de los beneficiarios del programa. El siguiente cuadro detalla las cantidades de hongos entomopatógenos utilizadas según beneficiario durante el año 2019.

Cobertura del programa de producción de hongos entomopatógenos según beneficiario y región.

Beneficiario	Destino	Hongo + Sustrato (kg)	Area (ha)	%
Ingenio El Palmar	Pacífico Central	8.954,0	1.790,8	32,53
Ingenio Cutris	Norte	5.402,0	1.080,4	19,63
Productores Zona Norte	Norte	4.678,0	935,6	17,00
Ingenio Taboga	Guanacaste	3.149,0	629,8	11,44
Ingenio Coopevictoria	Valle Central	1.383,0	276,6	5,02
Ingenio Quebrada Azul	Norte	1.350,0	270,0	4,90
Ventas	Nal y Expot.	1.321,0	264,2	4,80
Prod. Cañas, Bagaces	Guanacaste	387,0	77,4	1,41
Invest., donación, demos.	Varios	321,0	64,2	1,17
Productores Pérez Zeledón	Sur	213,0	42,6	0,77
Ingenio CATSA	Guanacaste	160,0	32,0	0,58
Productores Valle Central	Valle Central	71,0	14,2	0,26
Ingenio Coopeagri	Sur	60,0	12,0	0,22
Productores Puntarenas	Pacífico Central	31,0	6,2	0,11
Prod. Liberia, Sta. Cruz, Carrillo	Guanacaste	25,0	5,0	0,09
Ingenio El Viejo	Guanacaste	20,0	4,0	0,07
<b>TOTAL</b>	-	<b>27.525,0</b>	<b>5.505,0</b>	<b>100,0</b>



A nivel de regional, la región Norte utilizó la mayor cantidad de hongos durante el año 2019, principalmente para el combate del salivazo y en menor grado para el control de la cigarrita antillana (*Saccharosydne saccharivora*), el áfido amarillo (*S. flava*), el barrenador gigante (*Telchin atymnius*) y el picudo rayado (*M. hemipterus*). Para esta tarea en la zona se aplicó un total de 11.430,0 kg, abarcando un área de cobertura de 2.286,0 ha y representando esto el 41,53% del total liberado.

En segundo lugar, la región del Pacífico Central (Puntarenas), principalmente debido a los brotes continuos del salivazo en fincas del el ingenio El Palmar, debió aplicar un total de 8.985,0 kg en un área de 1.797, ha, correspondiendo esto al 32,64% del total. En tercer lugar la región de Guanacaste aplicó 3.741,0 kg de hongos en un área aproximadas a las 748,2 ha, lo que representó el 13,59% del total.

En esta región la mayor cantidad de hongo se aplicó en fincas del ingenio Taboga, como respuesta a los ataques del salivazo (*Aeneolamia* spp) y la chinche de encaje (*L. tabida*). En el Valle Central se aplicó un total de 1.454,0 kg en un área de 290,8 ha, lo que representó el 5,28%, siendo que este material se destinó al control del áfido amarillo (*S. flava*) y en menor grado, al control de la cigarrita antillana (*S. saccharivora*). El siguiente cuadro detalla las cantidades de hongos entomopatógenos y la cobertura alcanzada para cada región durante el año 2019.

Cobertura del programa de producción de hongos entomopatógenos según región. Año 2019.

Productores	Hongo + Sustrato (kg)	Área (Ha)	%
Zona Norte	11.430,0	2.286,0	41,53
Puntarenas	8.985,0	1.797,0	32,64
Guanacaste	3.741,0	748,2	13,59
Valle Central	1.454,0	290,8	5,28
Ventas	1.321,0	264,2	4,80
Invest., donación, demos.	321,0	64,2	1,17
Sur	273,0	54,6	0,99
TOTAL	27.525,0	5.505,0	100



Producción de hongos entomopatógenos.



Con los resultados descritos de producción y liberación de agentes de control biológico, desde al año 1984 (35 años), se ha liberado un total de 908.3 millones de avispas, en un área aproximada a las 151.382,2 ha.; mientras que la cobertura del programa de producción de hongos entomopatógenos alcanzó los 584.291,7 kg y una cobertura total aproximada a las 116.858,3 ha. desde al año de su creación en 1989 (30 años).



Producción de *Trichoderma* spp

### 3.2.6.5 Programa de Variedades

La caña de azúcar en Costa Rica se cultiva en seis regiones, estas poseen diferencias muy marcadas en cuanto a clima, suelo, altitud y manejo. Por este motivo es necesario realizar investigación en cada uno de estos ambientes, para tener mayor certeza de cuáles son aquellas variedades que mejor se adaptan y ofrecen los mayores rendimientos en cada región en particular, para así poder recomendárselas a los productores.

Es por este motivo que se creó el programa de variedades de LAICA, el cual opera gracias a la colaboración de los ingenios y algunos productores particulares ubicados en las distintas regiones cañeras del país.

Producto de este trabajo que ha venido realizando el programa de variedades de LAICA -DIECA, en estos momentos se cuenta en todo el país con no menos de 20 variedades que se cultivan comercialmente y con un grupo muy importante de materiales que se mantienen dentro del proceso de investigación, para así poder brindarle más opciones varietales a los productores.

Para poder contar con variedades para investigar, se han establecido convenios con instituciones de otros países, mediante los cuales se importan variedades todos los años; además se creó una línea de producción de variedades nacionales, partiendo de la realización de cruzamientos genéticos, para obtener la semilla sexual y a partir de esta se realiza todo el procedimiento para buscar nuevos materiales genéticos, los cuales reciben el nombre de variedades LAICA.

### 3.2.6.7 Manejo Integrado de Plagas

Dando continuidad a las actividades de manejo (prevención y control de plagas), se desarrollan proyectos de investigación en dife-

rentes áreas como es el uso de microorganismos para el control de insectos dañinos en el suelo que se alimentan de las raíces de la planta y del follaje. También se promueve el uso y se realizan investigaciones relevantes mediante el trampeo de adultos con atrayentes sintéticos con el objetivo de realizar monitoreo y regulación de poblaciones de abejones de mayo (*Phyllophaga* spp.), picudo de la caña (*Metamasius hemipterus*), el cogollero (*Spodoptera frugiperda*), el barrenador de verano (*Elasmopalpus lignosellus*) y el barrenador común (*Diatraea* spp.). En esa misma línea de acción mediante trampeo, se utilizan trampas adhesivas de color amarillo para la atracción de adultos del salivazo (*Aeneolamia albofasciata*).

En los últimos tres años ha sido necesario realizar múltiples labores de análisis, investigación y transferencia de temas puntuales que se han convertido en situaciones de riesgo en las plantaciones de caña de azúcar, como son el mutualismo entre una especie de hormiga (*Nylanderia fulva*) y el pulgón gris de la caña (*Melanaphis sacchari*) y la alerta fitosanitaria emitida para Centroamérica y México por brotes de la langosta centroamericana (*Schistocerca piceifrons piceifrons*).

También, se ha dado importancia al manejo racional de arvenses en las plantaciones, buscando un beneficio ecológico de esas plantas al servir de refugio, fuentes de alimentación y sitio de reproducción de numerosos insectos benéficos que contribuyen en el control natural de fitófagos.

En el sector cañero sigue teniendo la convicción que la implementación de múltiples acciones de manejo y control de plagas es la manera viable para hacer un uso racional de recursos humanos, mecánicos y agrícolas. Ante la necesidad de disminuir las cargas químicas de productos usados en nutrición, control de malezas y fitosanidad, las recomendaciones que se realizan para el manejo de plagas son de gran valor ya que contribuyen con un menor impacto ambiental.





### 3.2.6.8 Transferencia de Tecnología

Uno de los objetivos principales de LAICA es brindar transferencia tecnológica a los ingenios azucareros y productores nacionales por medio de capacitación y asistencia técnica especializada, el conocimiento se divulga en dos líneas, de forma grupal por medio de cursos, seminarios, días de campo y de forma individual, visita directa a fincas, atención de consultas vía telefónica y presencial en las instalaciones de DIECA. En el 2019, se atendieron a más de 27.378 personas.

La acción de Transferencia Tecnológica institucional fue ejecutada mediante metodologías y didácticas muy efectivas de naturaleza Grupal e Individual; como fueron en el primer caso los Congresos, Seminarios, Talleres, Cursos, Días de Campo, Charlas, Giras Técnicas Intra e Interregionales, Días Demostrativos, entre otras. Entre las Individuales se tuvo acciones vinculadas con la Visita Técnica Directa a Fincas, la Atención en Oficina y la Atención por la Vía Telefónica. En total se atendieron por la vía Grupal un total de 19.911 personas lo que representó un 72,7%; y por la Individual un total estimado en 7.467 personas para un 27,3%. El Valle Central, Guanacaste, la Zona Sur y la Zona Norte fueron en general las regiones donde mayor presencia tuvo DIECA, al atender 18.287, 2.764, 2.563 y 1.824 personas para un 66,8%, 10,1%, 9,4 y 6,7%, respectivamente.

Con esta activa y dinámica gestión fue posible llevar el mensaje técnico a muchas comunidades productoras de caña alejadas y, mostrar asimismo al público asistente a ferias los productos generados, cumpliendo con ello la misión y los objetivos institucionales establecidos originalmente. Como se infiere de los resultados expuestos, las localidades productoras de caña atendidas son diversas por ubicación y características, predominando en su selección los criterios de necesidad, prioridad, interés, problemática y grado de desarrollo tecnológico particular.

Actividades	Valle Central	Pérez Zeledón	Turrialba	Guanacaste	San Carlos	Puntarenas	Total
Visitas a Finca	1200	118	135	295	251	15	2.014
Consultas Telefónicas	1.495	225	60	260	269	4	2.313
Consultas en Oficina	1.375	200	55	200	230	0	2.060
Seminarios Impartidos	2	4	1	3	2	1	13
Charlas Impartidas	68	27	11	22	22	8	158
Cursos Impartidos	2	1	-	2	2	0	7
Días de Campo	3	1	3	2	2	0	11
Demostraciones de Método	22	5	15	10	2	2	96
Giras Técnicas	6	8	5	6	1	0	26
Participación en Ferias	3	-	-	0	1	0	4
Visitas a Otras Regiones	43	4	1	10	7	0	65
Participación en Eventos de Capacitación	56	1	4	9	5	0	75
Reuniones	255	21	36	55	12	2	381
Evaluaciones Agronómicas	76	22	12	60	26	0	196
Evaluaciones Fitopatológicas	62	5	6	30	14	0	117
Muestreos de Madurez	36	15	20	55	35	0	161
Publicaciones	22	8	1	0	0	0	31
Muestreos de Suelo y Foliares	32	6	6	120	6	0	170
Encuestas	2	2	3	4	2	2	15
Visitas a DIECA	1015	15	8	30	12	0	1080
<b>Total de Actividades</b>	<b>5.775</b>	<b>688</b>	<b>382</b>	<b>1.173</b>	<b>901</b>	<b>34</b>	<b>8.953</b>

## 3.2.7 Eje Consumo Responsable

### 3.2.7.1 Emprendimientos

Las principales marcas de azúcar de LAICA: Doña María y Zukra promueven y brindan el espacio desde sus canales digitales para que emprendimientos y negocios se den conocer, esto durante los tiempos por los que pasamos, en el 2020 es vital para el apoyo y desarrollo de la economía.

En Zukra se realizó un blog con varios emprendimientos esto se promocionó en las redes sociales de Facebook e Instagram: <https://www.blogzukra.com/emprendedores-desde-casa>  
Doña María por su parte utilizó su Facebook para que los usuarios compartieran sus emprendimientos:



Desde hace más de 1 año y medio Zukra crea Red de Emprendedores que Bajo el lema de: “cambiale el sabor al mundo” se enfoca en esas ideas y negocios innovadoras que se crean todos los días y están en constante crecimiento a nivel nacional.

Esta es una red que se enfoca en crear contenido de valor, inspiración, y educación a los emprendedores que quieren formar parte. Para esto se han realizado charlas con temas de interés como: administración del tiempo, ventas, publicidad, etc. Dadas por personas capacitadas en el tema como Silvia Hidalgo y Juan José Muñoz.







Se cuenta con el apoyo de profesionales en nutrición que realizan visitas médicas a solicitud de profesionales de la salud y resuelven dudas para los consumidores. Adicionalmente, se participa en Ferias de la Salud de empresas y Simposios de Nutrición.

Diferentes profesionales en nutrición hablan gracias a la guía que brindan las marcas a explicar como alimentarse de manera saludable y moderada.





Como parte del apoyo al sector cañero azucarero costarricense y su situación durante este año 2020, las marcas comerciales apoyaron y promovieron el consumo de productos nacionales, indicando que al hacerlo se ayuda a una gran cantidad de personas que forman parte de toda la cadena de valor en la producción de caña. Por esta razón se comunicó en las redes sociales y se evidenció el esfuerzo que realizan los más de 7 mil productores de caña del país.

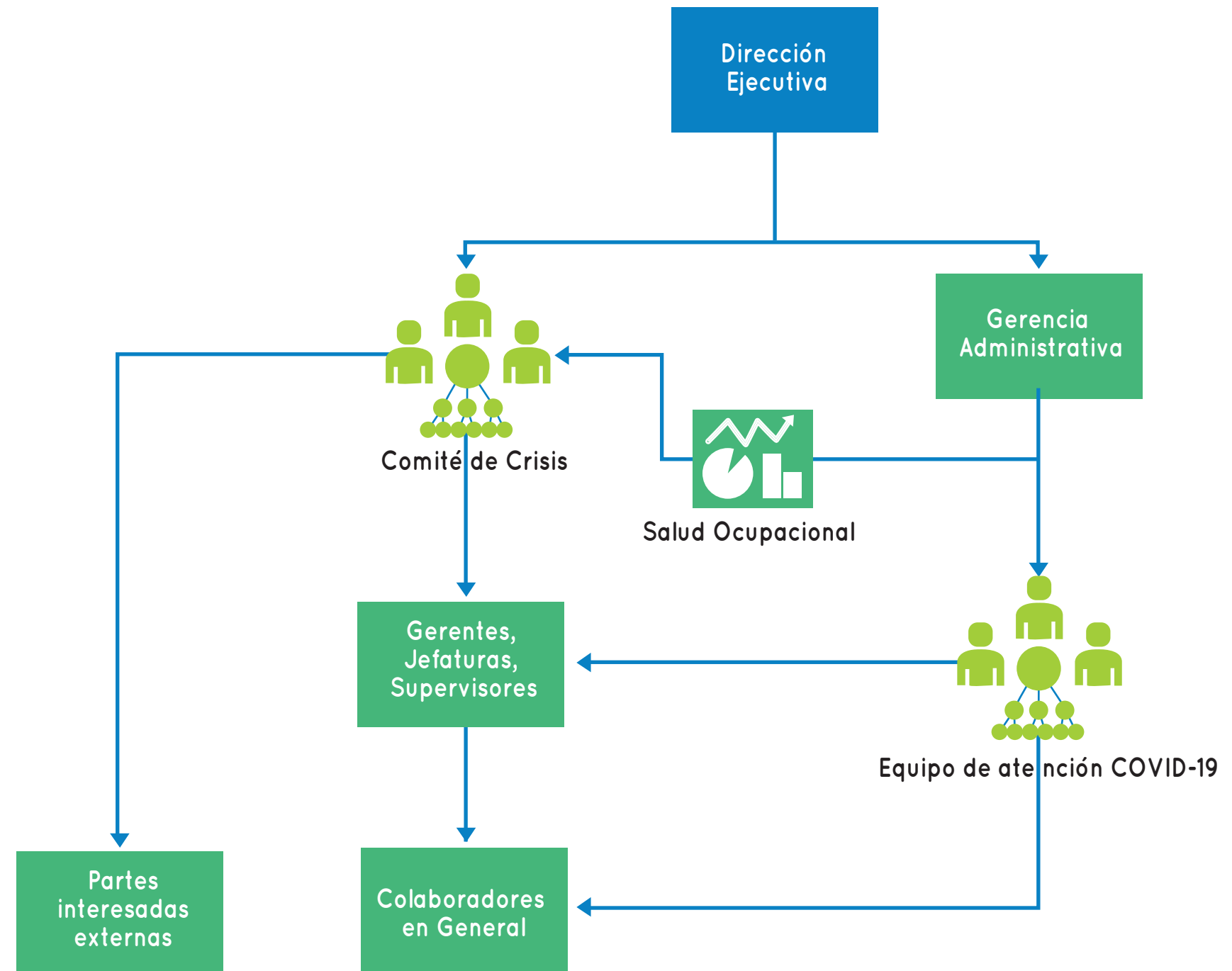


### 3.2.8 Eje LAICA frente al COVID 19

#### 3.2.8.1 Acciones organizacionales frente al COVID-19.

Atención de la emergencia por pandemia COVID -19  
Dentro de la administración de la emergencia presentada por el virus COVID-19, se establece el programa de continuidad del negocio, mismo que tiene como propósito establecer la metodología para su atención mediante procesos de preparación, actuación y reactivación de los procesos de trabajo vinculados a LAICA. Este aplica para todos los centros de trabajo de la organización.

Este programa es liderado por dos grupos de trabajo:







### Comité de Crisis quienes tienen la responsabilidad de:

- Analizar y gestionar los impactos generados en los diferentes ejes de negocio de la empresa durante la emergencia sanitaria del COVID-19.
- Confeccionar en forma conjunta protocolos que permitan asegurar la continuidad del negocio.
- Retroalimentar y optimizar en forma proactiva las estrategias y normas técnicas desarrolladas a lo interno de la empresa para la atención del COVID-19.
- Validar y gestionar los resultados obtenidos de la implementación del presente programa de continuidad del negocio COVID-19.
- Ser el enlace de comunicación entre este comité y sus colaboradores para garantizar que los protocolos y acciones específicas serán recibidas por toda la población de LAICA.
- Mantener los centros de trabajo en las condiciones de inocuidad y seguridad establecidas en los protocolos por las autoridades públicas.

### Equipo de atención COVID-19

- Informar a las personas trabajadoras sobre el contenido de los protocolos establecidos por las autoridades públicas.
- Vigilar que en los centros de trabajo se cumplan las disposiciones legales y reglamentarias establecidas en los protocolos de las autoridades públicas para la prevención del COVID-19.
- Desarrollar los mecanismos de comunicación tanto ascendente como descendente entre la persona empleadora y las personas trabajadoras con relación a los lineamientos establecidos en los protocolos emitidos por las autoridades públicas.



## Protocolos

De este procedimiento se despliegan los siguientes protocolos:

- Protocolo para la reducción de la vulnerabilidad
- Protocolo de atención de casos asintomáticos
- Protocolo de atención de casos sintomáticos-confirmados
- Protocolo de manejo de contactos cercanos de casos
- Protocolo de ingreso de personal externo a la organización
- Protocolo de identificación de casos
- Protocolo de distanciamiento entre personas en el lugar de trabajo
- Protocolo de higiene y desinfección
- Protocolo de toma de temperatura
- Protocolo de abordaje de casos sospechosos para Gerentes, Jefaturas y Supervisores
- Protocolo para el transporte de azúcar y otros productos terminados hacia las instalaciones de LAICA o de los clientes de la empresa
- Protocolo de disposición y uso de EPP ante el COVID-19
- Protocolo de manejo de residuos de material contaminado
- Protocolo para el manejo de turnos y horarios
- Protocolo de atención de barcos COVID-19

Como empresa socialmente responsable, en tiempos de pandemia por el COVID 19, hemos reiterado nuestro compromiso con el bienestar y la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, aunque la organización se ha visto impactada con la disminución de ingresos, se ha esforzado en mantener la protección de la salud y la estabilidad en el trabajo para su GENTE LAICA. Con mucho esfuerzo, hemos sostenido las condiciones de empleo originalmente pactadas para nuestro personal, por lo que no se han realizado despedidos ni disminuciones de jornada, pese a ser medidas legales permitidas por el gobierno para mitigar en las empresas los efectos económicos de la pandemia.

De igual forma en el tema de protección de la salud, el compromiso y la convicción de cuidar sus colaboradores emana desde los altos jerarcas de la Organización, siendo el marco guía de acción respecto al tema. Hemos creado un equipo multidisciplinario que se ha especializado en los temas COVID para enfrentar las acciones concretas necesarias.

## Canales de Comunicación utilizados.

- Comunicado especial de nuestro Director Ejecutivo y de Comercialización.

### Comunicación interna y cadena de valor

- APP Gente LAICA
- Pizarras informativas
- Reuniones de 5 minutos SO
- Correos masivos
- Redes sociales
- Capacitación en sitio



Edgar Herrera Echandi Director Ejecutivo y de Comercialización

“Nuestra preocupación es el bienestar y la salud de nuestras familias”.

“Queremos resguardarnos a todos y pasar esto de manera exitosa”

“Vamos juntos hacia adelante compañeros”.

Edgar Herrera Echandi

Para la retroalimentación de las medidas de prevención a aplicar para evitar el contagio por COVID-19 entre los colaboradores, se han publicado una serie de afiches que permiten un mejor entendimiento del tema, los cuales están basados en comunicación oficial emitida por el Ministerio de Salud de Costa Rica:





## ¿CÓMO LAVARSE LAS MANOS?

DURAR EN EL PROCESO 30 SEGUNDOS  
PARA RESTREGARSE LAS MANOS CANTE "CUMPLEAÑOS FELIZ" DOS VECES



1. Humedece las manos con agua y cierra el tubo.  
2. Aplica suficiente jabón.  
3. Frota las manos palma con palma.



4. Frota la palma de la mano derecha sobre el dorso de la mano izquierda entrelazando los dedos, y viceversa.  
5. Frota las manos entre sí, con los dedos entrelazados.  
6. Apoya el dorso de los dedos contra las palmas de las manos, frotando los dedos.



7. Rodeando el pulgar izquierdo con la palma de la mano derecha, frote con un movimiento de rotación y viceversa.  
8. Frota circularmente la yema de los dedos de la mano derecha contra la palma de la mano izquierda y viceversa.  
9. Enjuague con abundante agua.



10. Sacuda muy bien las manos y séquelas idealmente con una toalla desechable.  
11. Use la toalla para cerrar la llave.

Fuente: Ministerio de Salud



## FORMA CORRECTA DE TOSER Y ESTORNUDAR



Cubra la boca y nariz con la parte superior del brazo, haciendo un sello para evitar la salida de gotitas de saliva.



O cúbrase con un pañuelo desechable.



Deposite el pañuelo en el basurero.  
No lo lance al medio ambiente.



Nunca se toque la cara si no se ha lavado las manos con agua y jabón.

Fuente: Ministerio de Salud



## SE USA PROTEGERNOS

La GENTE LAICA se queda en casa y cuida a su familia

Recordá .....



La cuarentena por Coronavirus no es período de paseos, fiestas o reuniones con amigos, es tiempo de quedarse en casa para cuidar aquellas personas más vulnerables de nuestras familias.

Población más vulnerable

- Personas mayores a 65 años
- Diabéticos
- Hipertensos
- Cardiopatas
- Padecimientos pulmonares
- Cáncer
- Sistema inmunológico debilitado.



## SE USA PREVENIR

FORMAS DE SALUDAR



Con el pie. Juntando las manos. Agitando las manos.



Con los puños de lejos. Con el codo.

Hay otras formas de saludar  
no la hagas de mano, beso o abrazo

Fuente: Ministerio de Salud



NO SE TOQUE LA CARA SI NO SE HA LAVADO LAS MANOS



## USÁ LA MASCARILLA CORRECTAMENTE

### Regla de Oro



Lavate las manos antes y después de usar la mascarilla

### Colocación correcta



Cubrite la boca y nariz sin dejar espacios entre la cara y la mascarilla

### Manipulación



Evita tocar la mascarilla mientras la usas, si la tocas lávala las manos antes de tocarla

### Reemplazo



Al reemplazar la mascarilla quítala por detrás, sin tocar al frente. Lavá tus manos después

El uso de la mascarilla NO reemplaza las medidas de distanciamiento social y el protocolo de aislamiento. Lavá tus manos y quedate en casa tanto como sea posible.

Fuente: Ministerio de Salud



## ESTÁ EN TUS MANOS



Desinfectá todas las superficies que se tocan con frecuencia



Celular, control remoto, tabletas, teclados

El inodoro, superficies del baño, lavamanos, grifos

Perillas de puertas, picaportes, llaves

Muebles de madera o plástico

Apagadores de luz

Además recordá lavar con frecuencia tus manos

Fuente: Ministerio de Salud



## SE USA CUIDARNOS



### Nuevos síntomas COVID-19



Pérdida de olfato



Pérdida del gusto

Puede que no tengas síntomas ordinarios como tos, fiebre o problemas al respirar, pero si vos o alguna persona de tu misma casa tiene pérdida de olfato, lo que conlleva a la pérdida del gusto, los convierte en un caso sospechoso o confirmado de COVID-19

En caso de presentar alguno de estos síntomas, reportá a tu jefatura inmediata y/o Sección de Salud Ocupacional

- Oficinas Centrales: Pablo Urzúa: 2254-6091 puzua@pseco.co.cr
- DECA-CAD's: Soana Sordó: 2254-6042 ssord@pseco.co.cr
- C.O. Cayel: Darío Castilla: 2254-6035 dcast@pseco.co.cr
- Puerto Héroles y CAD: Rubén Juan Ariza: 2502-0105 ext. 307 jariza@pseco.co.cr

En caso de dudas generales sobre el Coronavirus (COVID-19) podés llamar a la línea 022 del Sistema Nacional de Emergencia

8/11





- **Evaluaciones ergonómicas:**

Como parte de la atención de la salud postural para los colaboradores de LAICA que pasaron a realizar sus labores en modalidad de teletrabajo, se brindó la aplicación de evaluaciones ergonómicas realizadas por una fisioterapeuta, de manera tal que se lograran identificar todas aquellas oportunidades de mejora que propiciarán lesiones musculoesqueléticas por mal uso y acomodo de inmoviliario.



**HISTORIA CLINICA**  
Información básica médica  
Aquí debes llenar los espacios con tu información médica, sobre todo de lesiones musculares o articulares y medicación que tomes para tener una idea más amplia de cada caso



**FOTOS DEL PUESTO**  
Debe tomar fotos de su puesto de trabajo y de usted en el puesto  
En la columna de la izquierda debes insertar una foto. La columna del centro es el ejemplo de cada foto  
1 Foto uno de tu puesto de trabajo completo  
2 Foto de tu puesto desde tu silla  
3 Foto de la iluminación extra si existe  
4 Una foto suya en su puesto de trabajo. ESTA QUE TE LA TOME ALGUIEN CUANDO ESTAS MÁS CONCENTRADO EN TU TRABAJO SIN QUE TE DES CUENTA PARA VER TUS POSTURAS HABITUALES.



**TEST POSTURAL**  
Foto Tuya en posición relajado  
Son tres fotos una de frente, de perfil derecho y perfil izquierdo, de cuerpo entero, vestido de baño o ligra y top o pantaloneta. la idea es analizar asimetrías corporales  
este paso es opcional



### 3.2.8.2 Programa “GENTE LAICA SIEMPRE CONECTADA”

A raíz de la pandemia por el COVID 19, un porcentaje importante de nuestra población se encuentran bajo la modalidad de Teletrabajo y como consecuencia LAICA se reinventa e implementa este programa cuyo objetivo es brindarle al colaborador diferentes herramientas que pueden emplear en su día a día a través de webinars que les permitirá lograr un equilibrio entre calidad de vida y productividad.

Para LAICA el bienestar de sus colaboradores es fundamental, por esto se ha pensado de manera muy cuidadosa los diferentes módulos y su contenido para lograr ese equilibrio fundamental y más aún en época de pandemia, algunos de los temas que se han desarrollado han sido en Salud, Ergonomía, nutrición, bienestar emocional, bienestar familiar, finanzas saludables, Administración y gestión del tiempo, entre otros estos temas han sido desarrollados por profesionales con amplia experiencia y gran trayectoria y para nuestros colaboradores ha representado un gran compromiso, apoyo y acompañamiento por parte de la organización.

El programa ha trascendido pues ha tenido un alcance a todo el personal de modo que las conferencias que se brindan son grabadas y publicadas en el App Gente LAICA y los compañeros pueden escucharlas y hasta compartirlas con sus familias.

Adicionalmente LAICA brinda a los colaboradores que se encuentran en modalidad de Teletrabajo la alternativa de trasladar mobiliario de su oficina hasta sus hogares con el fin de que estén cómodos, seguros y de este modo no incurran en gastos que estén fuera de sus presupuestos familiares para comprar de sillas, escritorios etc.



Sos parte  
del Programa  
Gente Laica:  
**Siempre  
conectada**

Compartinos una foto y contanos  
lo que has aprendido e implementado.  
Rifaremos premios entre los que  
participen del 01 al 05 de junio 2020.

LAICA

Temas desarrollados en el programa de Gente LAICA Siempre Conectada.  
Tema Fecha en que se impartió

Tema	Fecha en que se impartió
Conciliando Teletrabajo y Familia	15/05/2020
Nutrición y Teletrabajo	14/05/2020
Descansos activos	21/05/2020
Un espacio de Teletrabajo agradable y funcional	22/05/2020
Ergonomía para Teletrabajo	28/05/2020
Hablemos de Teletrabajo	04/06/2020
¿Qué está pasando en el mundo por el COVID-19?	11/06/2020
Estrés en Teletrabajo	12/06/2020
Mindfulness	18/06/2020
Bruxismo	25/06/2020
Hablemos de Teletrabajo parte II	14/08/2020
Conferencia con el virólogo Christian Marín-Muller	20/08/2020
¿Cómo vacunar el bolsillo en la crisis?	27/08/2020
¿Cómo organizar el dinero para vivir bien?	03/09/2020
ASOLAICA y sus finanzas	11/09/2020
Auxilio ya no puedo con mi familia	17/09/2020
El bienestar comienza en mí	24/09/2020
Administración del tiempo y logro de resultados	01/10/2020
Herramientas para la Administración del tiempo	08/10/2020
Toma de decisiones efectivas	15/10/2020







### 3.2.8.3 Otras semillas de conocimiento

La U LAICA ha creado diversos afiches informativos basados en las comunicaciones oficiales del Ministerio de Salud de Costa Rica, de gran relevancia para los colaboradores, enfocado en temas de suma importancia, por ejemplo: la pandemia por COVID-19, los mismos son compartidos a todo el personal por medio del App interna “Gente LAICA”, además son colocados en las pizarras informativas de todos los centros y se envían por correo electrónico a todo el personal que corresponda, algunos de ellos son:



### 3.2.8.4 Ambiente Laboral Positivo

Con el fin de reforzar valores organizacionales y contribuir a la cultura y clima laboral positivo, LAICA realiza, durante todo el año, diversas actividades que favorecen el relacionamiento de todos los equipos.

Para este año 2020 la pandemia por COVID-19, provocó un distanciamiento social radical, sin embargo, LAICA se ha reinventado y ha encontrado la manera de continuar trabajando en temas de clima y cultura organizacional a través de actividades virtuales, maximizando el aprovechamiento de la aplicación Gente LAICA y más allá de eso procurando generar en su gente momentos agradables que aporten a su bienestar emocional.







### 3.2.8.5 Donaciones para atender la emergencia

LAICA en la pandemia por COVID 19, ha brindado su grano de azúcar una vez más, en diferentes campañas que contribuyeron para el bienestar y el apoyo de los que se han visto afectados de una u otra forma por la pandemia por el Covid 19.

#### La campaña “Testing Proactivo Covid-19 en Costa Rica

LAICA a través de la campaña “Testing Proactivo Covid-19 en Costa Rica” AmCham Costa Rica, AED y la Fundación CRUSA, contribuyó al logro del objetivo de dotar a la CCSS de los equipos e insumos necesarios para descentralizar la aplicación de pruebas para diagnosticar el Covid-19 en Costa Rica.

Con esta campaña se logró recaudar \$1.808.387 para donar 40 máquinas y casi 30.000 kits de prueba, según requerimientos y especificaciones establecidas por la Caja Costarricense de Seguro Social.

Esta es una de las iniciativas clave que el sector privado está impulsando bajo la cruzada #SaldremosAdelanteCR.





## Campaña Horizonte Positivo

LAICA contribuyó a la Campaña de comunicación que apela a la Solidaridad de todos los empresarios y del país entero, esto con el fin de dar ánimo y esperanza a los que se han visto severamente afectados por la pandemia por el Covid 19.

LAICA fue parte de presentar un frente unido y fuerte de parte de todas las cámaras y del sector empresarial del país.



## Donación de alcohol.

LAICA, donó 75.000 litros de alcohol a la Fábrica Nacional de Licores (FANAL), con el objetivo de elaborar alcohol en gel y se distribuya entre las personas más afectadas económicamente por la pandemia. Adicionalmente, una parte de esa donación, fue distribuida por los ingenios y cámaras de productores entre las comunidades cercanas y entre productores de caña.



## 4- Sobre el informe







## 4.1 Ámbito y Proceso de Elaboración

Este informe detalla a LAICA como empresa, abarcando sus operaciones directas, sus múltiples iniciativas en temas de sostenibilidad buscando como es característico de esta organización la mejora continua, adicionalmente incluye, desarrollo de sus gestiones sectoriales entre otros.

En la elaboración de este informe participaron diferentes áreas y departamentos de LAICA, los cuales se encuentran alineados y culturizados a la mejora continua y el perfeccionamiento activo, algunas de las áreas participes son la Dirección Ejecutiva, Gerencia Administrativa y Sostenibilidad, Desarrollo Humano, Gestión Ambiental, Salud y Seguridad Ocupacional, Mercadeo y DIECA.



## 4.2 COP: Cumplimiento de Principios

### Aporte de LAICA a los Principios de Pacto Global

Principios	Criterios	Programas	Páginas
Derechos Humanos	<b>Principio 1:</b> Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.	1-Seguridad Social	31
		2-Respecto al consumidor	82
		3-Promoción de la inclusión	33
	<b>Principio 2:</b> Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.	4-Promoción de la Educación (Becas - Laica en la Aulas)	48-49
		5-Equidad de Genero	35
Prácticas Laborales	<b>Principio 3:</b> Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	1-Eradicación del Trabajo Infantil	31
		2-Políticas Laborales y contrato	6
		3-Dialogo y Comunicación	21
		4-Crecimiento Profesional (ULAICA)	50
	<b>Principio 4:</b> Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	5-Eradicación de la Pobreza	47
		6-Salud Financiera	47
		7-Donde comen dos, comen tres	48
		8-Libertad de Asociación	36
	<b>Principio 5:</b> Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	9-Promoción de la salud	37
		10-Servicio de Medicina Empresarial	37
		11-Semana de la Salud	37
		12-Gestión de Riesgos Laborales (LAICA cero Accidentes)	38
	<b>Principio 6:</b> Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	13-Brigadas de Emergencia	43
		14-Sistema de Gestión OHSAS 18001	16
		15-Ambiente Laboral Positivo	85

Principios	Criterios	Programas	Páginas
Medio Ambiente	<b>Principio 7:</b> Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.	1-Programa Bandera Azul Ecológica	57
		2- Manejo adecuado de residuos.	58
		3-Consumo Enegría	62
		4- Consumo Agua	63
		5- Combustibles	64
	<b>Principio 8:</b> Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	6- Emisiones	66
		7- Aguas Residuales	66
		8- Sensibilización Ambiental	67
		9- Voluntariados	67
		10- Programa Agronómico Sectorial	74
	<b>Principio 9:</b> Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.	11-Producción Agentes de Control Biologico	74
		12- Programa de Variedades	79
		13- Manejo Integrado de Plagas	79
		14- Transferencia de Tecnología	80
Anticorrupción	<b>Principio 10:</b> Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.	1- Código de Ética	17
		2- Reclamaciones	21
		3- Encadenamiento Responsable	22
		4- Encuentros Cañeros	22
		5- Sistema de Gestión y Auditorias Externas	15-16
		6- Cultivando Futuro	70
		7- Protocolo Sectorial de Sostenibilidad	69

