



# 2020-2021

## INFORME DE PROGRESO

Pacto Global de las Naciones Unidas

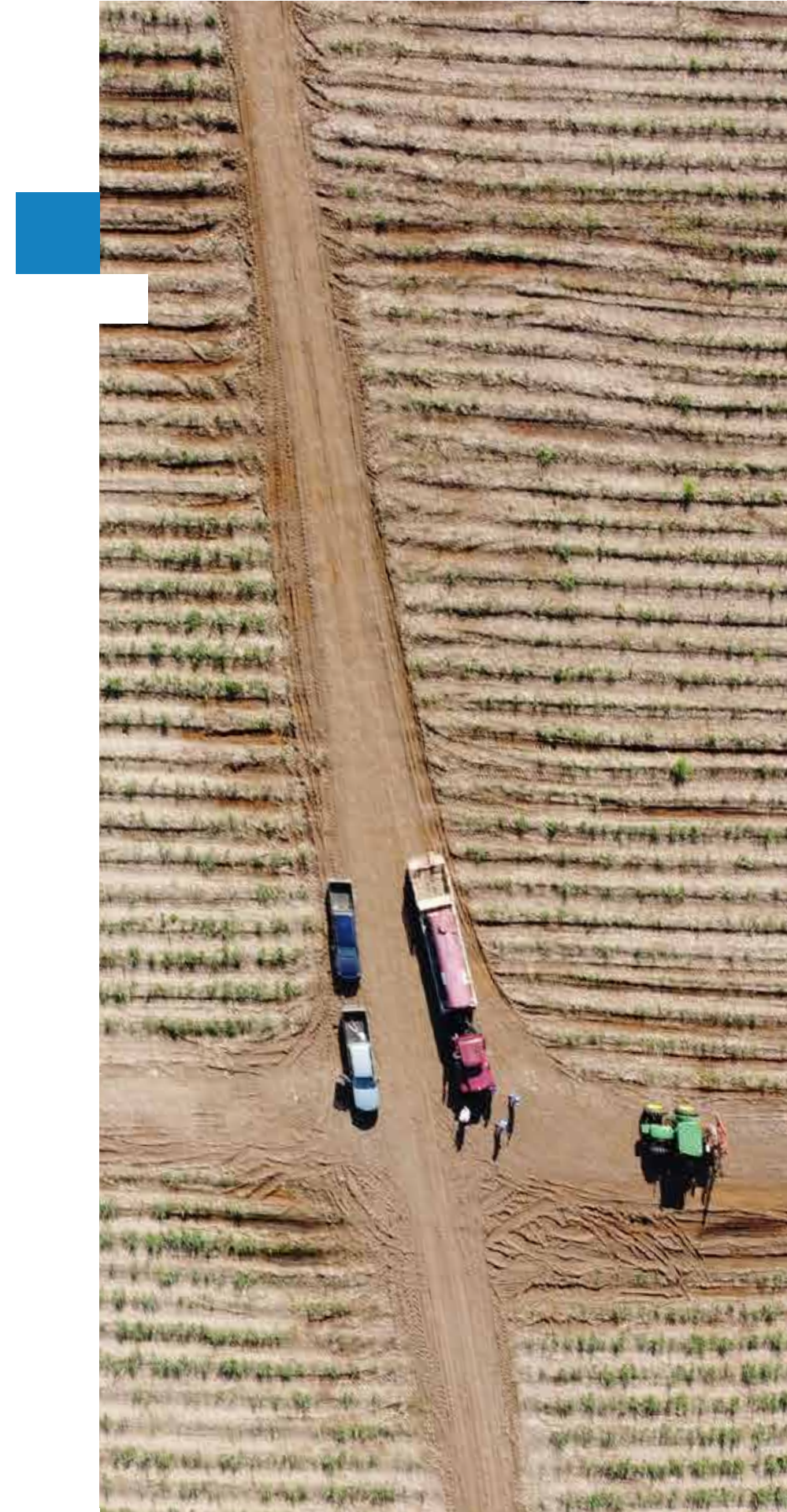




# INFORME DE PROGRESO ZAFRA 2020-2021



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



# CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Mensaje del Director Ejecutivo</b>	<b>2</b>
<b>1.2 Qué hacemos y como creamos valor</b>	<b>4</b>
1.2.1 Perfil de la Organización	4
1.2.2 Algunas de nuestras marcas y productos	5
1.2.3 Política integrada	7
1.2.4 Políticas organizacionales	7
<b>1.3 Estrategia de Sostenibilidad y Gobernanza</b>	<b>12</b>
1.3.1 Estrategia de Sostenibilidad	12
1.3.2 Misión	13
1.3.3 Visión	13
1.3.4 Organigrama	14
1.3.5 Valores	15
1.3.6 Nuestro compromiso con el Pacto Global	16
1.3.7 Involucramiento con los ODS	16
<b>1.4 Materialidad</b>	<b>17</b>
1.4.1 Análisis de materialidad	16
<b>2. ASÍ TRABAJAMOS</b>	<b>18</b>
<b>2.1 Operaciones y certificaciones</b>	<b>19</b>
2.1.1 Certificaciones que mantiene LAICA	19
2.1.2 Sistemas de Gestión ISO 45001	20
<b>2.2 Anticorrupción</b>	<b>21</b>
2.2.1 Código de Ética	21

<b>2.3 Modelo de Gestión</b>	<b>22</b>
2.3.1 Composición de la Junta Directiva	22
2.3.2 Consejo de Comercialización	23
<b>2.4 Transparencia y Canales de Denuncia</b>	<b>24</b>
2.4.1 Rendición de Cuentas y Transparencia	24
2.4.2 Diálogo y Comunicación	25
<b>2.5 Comunicación con grupos de interés</b>	<b>26</b>
2.5.1 Reunión con cada ingenio y cámaras de productores	26
2.5.2 Encuentros Cañeros	26
2.5.3 Comunicación responsable	27
2.5.4 Canales de comunicación al Consumidor	28
<b>2.6 Alianzas Estratégicas</b>	<b>29</b>
Detalle de nuestras Alianzas	29
<b>3. PROGRESO - ACCIONES - AMBICIONES</b>	<b>30</b>
<b>3.1 Planteamiento Estratégico</b>	<b>31</b>
3.1.1 Ejes de Acción Organizacionales	32
3.1.2 Aporte de LAICA a las ODS	32
<b>3.2 Proyectos y acciones</b>	<b>35</b>
3.2.1 Eje Derechos Humanos	35
3.2.1.1 Erradicación del Trabajo Infantil	35
3.2.1.2 Promoción de la Inclusión	38
3.2.1.3 Equidad de Género	40
3.2.1.4 Libertad de Asociación	43



# CONTENIDO

3.2.2 Eje Promoción de la Salud.....	44
3.2.2.1 Servicio de Medicina Empresarial.....	44
3.2.2.2 Semana de la Salud.....	44
3.2.2.3 Laica Cero Accidentes.....	45
3.2.2.4 Plan de Capacitación Anual.....	48
3.2.2.5 Brigada de Emergencia.....	50
3.2.2.6 Campañas de prevención.....	51
3.2.3 Erradicación de la pobreza.....	54
3.2.3.1 Programa Echemos Pa'lante.....	54
3.2.3.2 Programa LAICA te impulsa.....	55
3.2.4 Eje Promoción de la Educación.....	56
3.2.4.1 Programa de Becas.....	56
3.2.4.2 LAICA en las Aulas.....	57
3.2.4.3 Universidad Corporativa (ULAICA).....	58
3.2.5 Eje Ambiental.....	69
3.2.5.1 Programa Bandera Azul.....	69
3.2.5.2 Manejo adecuado de residuos.....	71
3.2.5.3 Digitalización de trámites.....	72
3.2.5.4 Educación al consumidor.....	72
3.2.5.5 Mejoras en mecanismos de separación.....	73
3.2.5.6 Consumo de Energía.....	74
3.2.5.7 Consumo de agua.....	75
3.2.5.8 Consumo de combustibles.....	76
3.2.5.9 Emisiones atmosféricas.....	78
3.2.5.10 Aguas residuales.....	79
3.2.5.11 Sensibilización Ambiental.....	80
3.2.6 Eje Cadena de Valor.....	82
3.2.6.1 Protocolo Sectorial de Sostenibilidad.....	82
3.2.6.2 Programa Cultivando Futuro.....	85
3.2.6.3 Herramientas digitales.....	88
3.2.6.4 NAMA.....	90
3.2.6.5 Programas Control Biológico.....	91
3.2.6.6 Programas Variedades.....	94
3.2.6.7 Manejo Integrado de Plagas.....	94
3.2.6.8 Transferencia de Tecnología.....	94
3.2.7 Eje Consumo Responsable.....	96
3.2.7.1 Emprendimientos.....	96
3.2.8 Eje LAICA frente al COVID-19.....	102
3.2.8.1 Atención Emergencia por Pandemia.....	102
3.2.8.2 Programa Gente LAICA Siempre.....	
Conectada.....	110
3.2.8.3 Ambiente Laboral Positivo.....	113
<b>4. SOBRE EL INFORME.....</b>	<b>117</b>
<b>4.1 Ámbito y proceso de elaboración.....</b>	<b>118</b>
<b>4.2 COP: Cumplimiento de principios y criterios Matriz.....</b>	<b>119</b>
4.2.1 Aporte de LAICA a los principios Pacto Global.....	119







# 1. INTRODUCCIÓN



LAICA

## 1.1 Mensaje del Director Ejecutivo

Creemos que las empresas tienen un papel fundamental en la creación de un mejor futuro y que sus acciones impactan a la sociedad de forma global, es por esto que desde el año 2014 LAICA manifestó su compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para el 2030 y hace parte de los esfuerzos por lograr una cultura sostenible, ética y responsable.

En LAICA vivimos con respeto hacia las personas y el medio ambiente, es por esto que la sostenibilidad es un eje transversal que forma parte de nuestra cultura de trabajo, en la cual participan todos los actores involucrados y se extiende hacia nuestra cadena de valor agregado del sector cañero azucarero del país.

De esta forma, contamos con certificaciones y programas que aseguren la calidad en los distintos procesos productivos, también hemos desarrollado herramientas para el trabajo con los ingenios azucareros y productores de caña, tales como

Cultivando Futuro, de modo que se logre ese compromiso de sostenibilidad en todos los procesos productivos del azúcar de Costa Rica.

En el proceso de recuperación que enfrenta el mundo a consecuencia de la pandemia que atraviesa los últimos dos años, sigue siendo una prioridad el desarrollo y calidad de vida de los colaboradores de LAICA y sus familias, de modo que se ha trabajado en asegurar la continuidad del negocio y con esto mantener su empleabilidad, así como tomar acciones para procurar el cuidado de su salud física y mental ante una nueva modalidad de trabajo en forma remota en una parte de la población trabajadora.

Somos conscientes de la importancia de ser actores en temas de derechos humanos y estándares laborales para generar más y mejores oportunidades a grupos vulnerables, mejores condiciones para la niñez y adolescencia; también trabajamos en la sensibilización y concientización ►





## 1.1 Mensaje del Director Ejecutivo

ambiental y anticorrupción, para reducir los diversos consumos y erradicar la corrupción, el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la trata de personas y todo tipo de discriminación.

Seguimos convencidos de que la sostenibilidad es clave para alcanzar el éxito de cualquier empresa y sector, es por eso que esta forma parte de la cultura empresarial de LAICA y reiteramos nuestro compromiso público desde las más altas esferas de la organización y nuestro objetivo es continuar trabajando para sumar nuestro “granito de azúcar” para el logro del desarrollo sostenible.

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

Edgar Herrera Echandi  
Director Ejecutivo y de  
Comercialización





## 1.2 Qué hacemos y cómo creamos valor

### 1.2.1 Perfil de la Organización

Hace 81 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 6.452 productores de caña y los 11 ingenios azucareros, que cultivan más de 54.548 hectáreas de caña y que producen más de 8.503.556 bultos de azúcar al año.

Se busca [garantizar a cada miembro del 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, 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 para el sector.

Dentro de su estructura organizacional, LAICA cuenta con el Departamento de 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 567 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

### Nuestras Marcas

Doña  
**Maria**  
azúcar



naturvia

**zakra**  
AZÚCAR CRUDO

**VICTORIA**  
azúcar refinado

**Dulceti**  
LAICA

**Caribe**  
mix

**JUAN**  
**VIÑAS**



**El**  
**cañalito**

 **FIRST CHOICE**

 **PROZUCAR**

## 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, a la vez que contienen declaraciones expresas de su compromiso con los Principios de Pacto Global.

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.

		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.





## 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 también se manifiesta de forma expresa en nuestra Política Laboral 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, a la vez que realiza acciones afirmativas orientadas a este compromiso.

- 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 Política Laboral para la Prevención de Conductas Discriminatorias

En concordancia con el artículo 15 del Código de Ética y el compromiso con los principios de Pacto Global, LAICA como empresa que respeta la dignidad personal, la privacidad y los derechos humanos de cada colaborador, en su deseo de mantener relaciones laborales libres de discriminación establece dicha política para prevenir y eliminar toda forma de discriminación por razones de edad, etnia, imagen, género, creencias religiosas, raza, orientación o preferencia sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, condición de salud, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación durante el ejercicio del trabajo y o en sus procesos de reclutamiento y selección. De esta forma, en LAICA contribuimos a garantizar el respeto de los derechos humanos y la dignidad humana de nuestros colaboradores y promoviendo un ambiente de trabajo libre de cualquier clase de discriminación, irrespeto o acoso.

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 con un enfoque sectorial, logrando impacto no solamente a nivel empresarial sino en todos los eslabones de la cadena productiva 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.

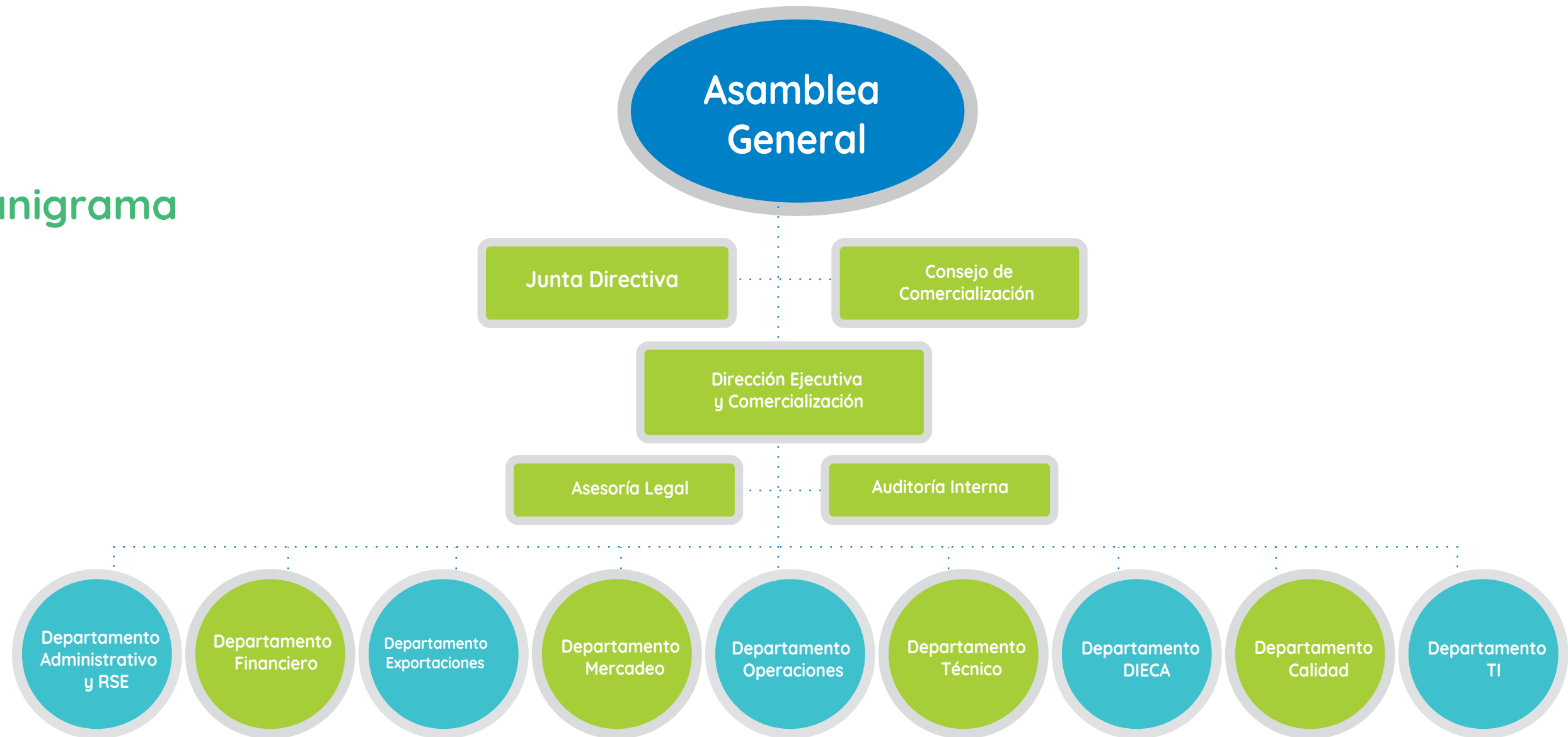
### 1.3.3 Visión

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.

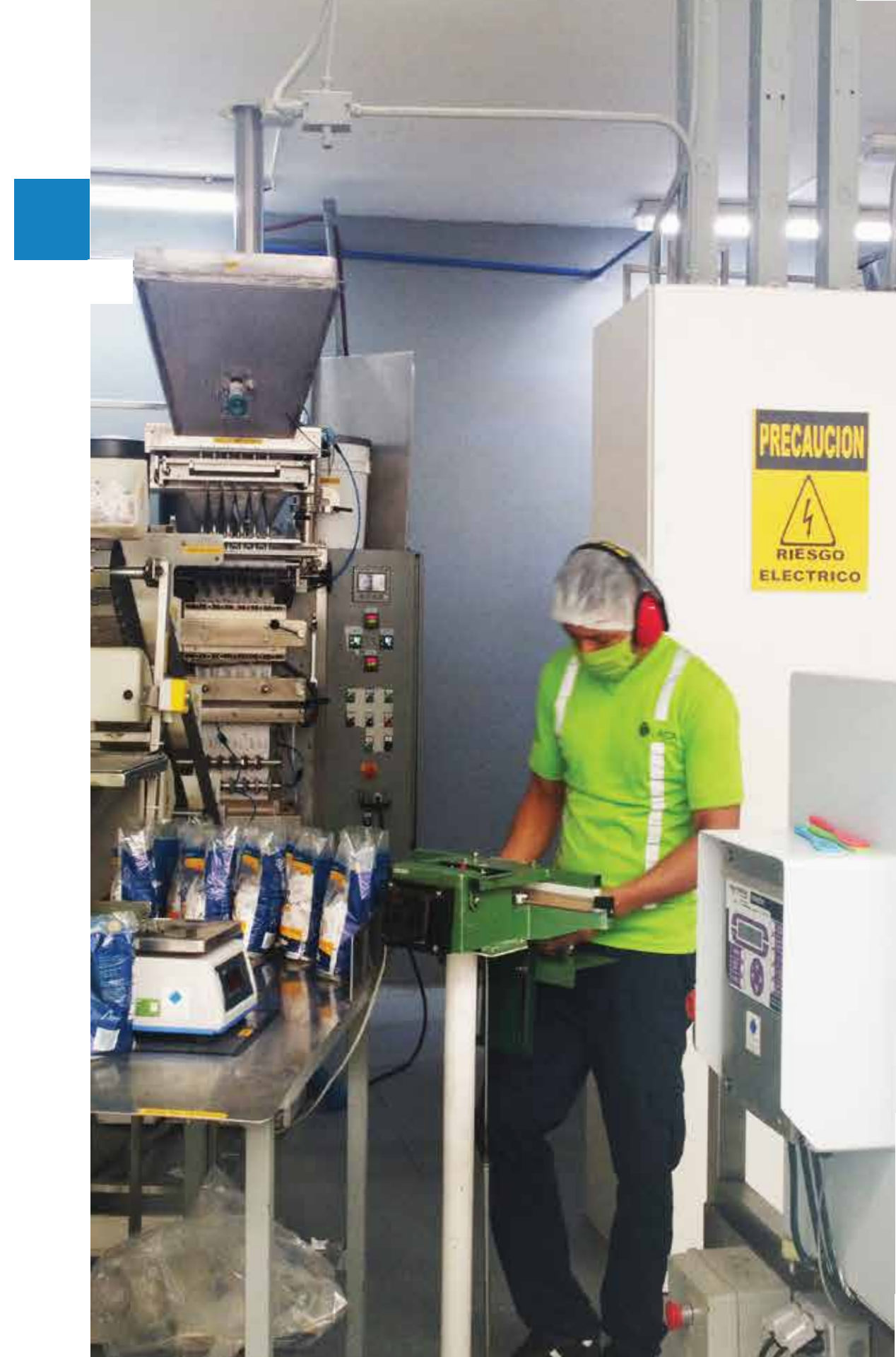
**Creer cada día:** Creemos que cada día debemos ser mejores que el anterior y que cada persona debe encontrar la llama de pasión que active su máximo potencial.

**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 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.

Somos una empresa convencida de la importancia de que todas las organizaciones a nivel mundial trabajemos con un enfoque de sostenibilidad, respetando siempre los principios de Pacto Global por lo que divulgarlos y extenderlos en nuestro sector es una tarea prioritaria.



### 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 lo que 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.



## 1.4 Materialidad

### 1.4 Análisis de Materialidad

LAICA a través de su análisis de materialidad, certificaciones, auditorías, desarrollo de su cadena de valor, Protocolo Sectorial, herramientas de autoevaluación, entre otras, realiza un análisis exhaustivo y pertinente que involucra las partes interesadas.

Lo anterior con el objetivo de proporcionar hallazgos e insumos y de este modo priorizar, alinear y establecer los ejes de acción y materializarlos en múltiples iniciativas y programas que LAICA trabaja, implementa y promueve en temas de sostenibilidad, logrando un alcance a su dimensión interna y su dimensión sectorial.

LAICA, durante el año 2020, realizó una actualización de su Análisis de Materialidad empresarial con el fin de poder, durante el 2021, realizar un inventario de prácticas sostenibles según los resultados de este.

En ese próximo período, y con base en dicho análisis, también se actualizarán las partes interesadas de la organización.

Simultáneamente, durante este año, nuestra Junta Directiva, aprueba el Análisis de Materialidad Sectorial que da base al Protocolo de Sostenibilidad del Sector Cañero Azucarero que busca alinear y mejorar nuestras acciones a nivel país.







# 2. ASÍ TRABAJAMOS



LAICA






## 2.1 Operaciones y Certificaciones

### 2.1.1 Certificaciones que mantiene Laica

En el 2021 se manejaron los siguientes estándares de certificación o procesos de evaluación, permitiendo a la empresa mantener un alto grado de compromiso hacia la mejora continua.

Esquema de certificación / proceso de evaluación	Breve descripción
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
Esencial Costa Rica	El proceso de licenciamiento Esencial Costa Rica consiste en que una empresa puede optar por la Marca País mediante un proceso de evaluación donde se determina que una empresa está comprometida con los valores de Sostenibilidad, Progreso Social, Excelencia, Innovación y Vinculación Costarricense.
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 consiga colaborar en los procesos de adaptación al cambio climático





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 24 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.

## 2.1.2 Sistemas de Gestión 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 basado en el estándar ISO 45001, normativa internacional que se ha logrado certificar en nuestro Centro de Coyoil, lugar de trabajo que alberga cerca del 50% de la población total de la empresa.

Dicha certificación se mantiene vigente hasta el 2024.

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.





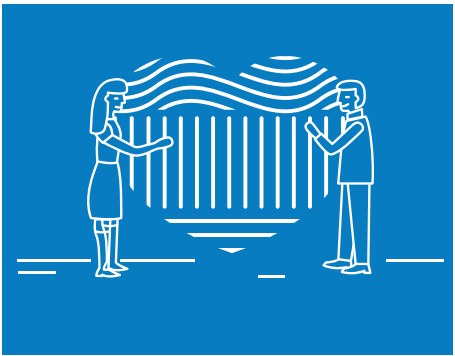
## 2.2 Anticorrupción

### 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.



#### COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE

**ARTÍCULO 9.** LAICA toma como compromiso, la conservación y protección del medio ambiente, así como el cumplimiento de las leyes y regulaciones en dicha materia.

**ARTÍCULO 10.** LAICA implementará un modelo de Responsabilidad Social a través de la promoción de buenas prácticas medioambientales entre sus colaboradores y grupos de interés, para fomentar una cultura responsable.

#### COMPROMISO CON LA COMUNIDAD

**ARTÍCULO 11.** LAICA buscará el beneficio y bienestar mutuo con las comunidades en donde desarrolla sus operaciones, en pro del crecimiento y sostenibilidad de las mismas.

**ARTÍCULO 12.** LAICA deberá respetar y considerar a las autoridades locales, así como sus costumbres y tradiciones; evitando interrumpir el funcionamiento de las comunidades.

### CONTENIDO

09

Política, Misión, Visión,  
Valores y Competencias  
Organizacionales

25

CÓDIGO DE ÉTICA

27

SECCIÓN I  
Introducción

31

SECCIÓN II  
Definiciones

35

PRINCIPIOS DE  
CONDUCTA

35

SECCIÓN III  
La Organización

41

SECCIÓN IV  
Público Interno

51

SECCIÓN V  
Clientes y Proveedores

55

SECCIÓN VI  
Administración y Control  
del Código de Ética

## 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:

Manuel Alfonso Chaves Solís	Presidente
Gonzalo Cubero Brealey	Vicepresidente
Yónder Araya Solórzano	Secretario
Renato Alvarado Rivera	Vocal
Heiner Bonilla Porras	Vocal
Victoria Hernández Mora	Vocal
Carlos Molina Vargas	Vocal
Ricardo A. Rojas Kopper	Vocal
Jorge Acón Li	Suplente
Konrad Amrhein Perry	Suplente
José Luis Angulo Zúñiga	Suplente
Héctor Araya Salazar	Suplente
Amado Castro Fernández	Suplente
Alfonso Gómez Jenkins	Suplente
Laura Pacheco Ovarés	Suplente
Leonardo Chacón Rodríguez	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 DE 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 2021, 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
María Andrea Arias Grillo	Vicepresidente
Héctor Araya Salazar	Secretario
José Luis Angulo Zúñiga	Vocal
Federico Chavarria Kopper	Vocal
Rolando Guardia Carazo	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
Oscar Mario Zúñiga Cambroner	Miembros suplentes
Ricardo Adolfo Rojas Kopper	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 es una organización que promueve y se encuentra comprometida con la transparencia y rendición de cuentas, es así como en sus diversos procesos desde sus directrices, cultura, políticas, código ética etc se han establecido medios para rendir cuentas y ser una organización transparente.

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

LAICA realiza informes de rendición de cuentas donde se reflejan los resultados obtenidos a diversas posiciones dentro de la organización. En algunos incluso a la Auditoría Interna.

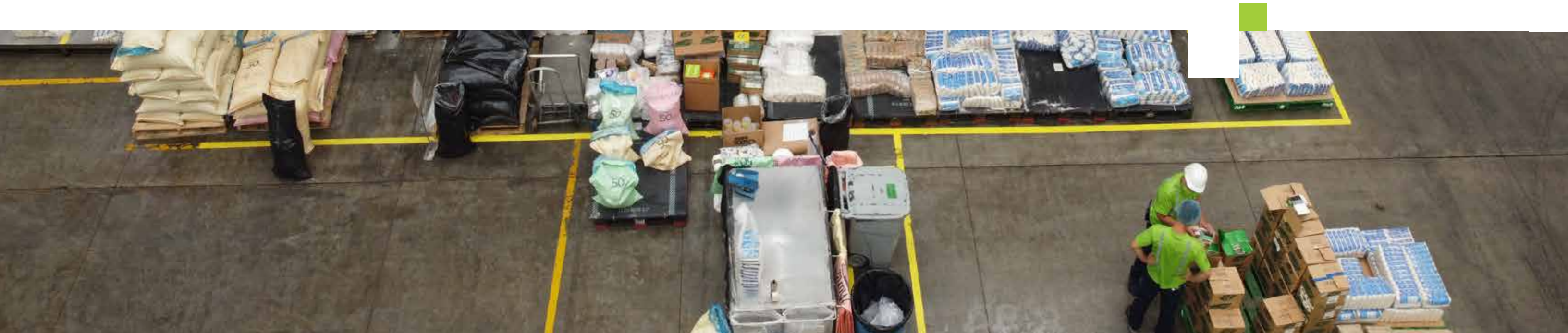
Externamente, rendimos cuentas públicamente a través de nuestra página web, incluyendo datos numéricos como lo son estadísticas de producción y desempeño.

Adicionalmente LAICA cuenta con una biblioteca virtual en

la cual se publican investigaciones, estudios, informes, artículos, etc., que responden a esta cultura de transparencia.

La rendición de cuentas se realiza anualmente al sector 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

LAICA al ser una organización con gran variedad de puestos de trabajo y diversas ubicaciones geográficas de los centros de trabajo, brinda al colaborador tres canales diferentes para garantizar que no exista ningún impedimento que limite la comunicación y más bien brindarle al colaborador las facilidades y así promover la fluidez en la comunicación a lo interno de nuestra organización.

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, 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 promueve y se encuentra en un diálogo constante con los colaboradores a través de 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.



En la página web <https://laica.cr/> se cuenta con un formulario de contacto que las personas pueden utilizar para realizar consultas o comentarios.

LAICA brinda a los consumidores una línea para servicio al cliente teléfono: 800- 1Azúcar (800- 1298227) en ella pueden acceder sin costo alguno.

## 2.5 Comunicación con grupos de interés

### 2.5.1 Reuniones con cada ingenio y cámaras de productores

Anualmente y en varias ocasiones a lo largo del período, se realizan reuniones con cada ingenio, cada cámara de productores, con la Red de Mujeres Productoras de Caña con el objetivo de promover y lograr una comunicación clara, directa y transparente con el fin de coordinar temas de interés y así contar con insumos que permitan la mejora continua.

LAICA cuenta con un departamento que tiene como objetivo principal ser facilitador y así 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 brindarle información precisa al productor y ser transparente, dichas sesiones son aprovechadas para brindar los resultados de la zafra, informar las proyecciones de precios para el año siguiente, además de capacitar y brindar un valor agregado en temas competentes para el sector, como fertilización del cultivo, precios de liquidación, indicadores de entrega de caña, sostenibilidad y demandas del mercado.





### 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 logra 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 **81 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.

En este año 2021, se continuó con la comunicación de esta campaña haciendo también énfasis en la importancia de comprar los productos hechos en Costa Rica, así como conocer la vida de los productores y cómo ellos trabajan y se esfuerzan por crear un producto natural e importante para toda Costa Rica.



## 2.5.4 Canales de Comunicación al consumidor

LAICA pone a disposición del consumidor, canales de comunicación abiertos para aclarar cualquier consulta, y mantiene informado al personal que atenderá las inquietudes.

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

Adicionalmente en la página web de LAICA se cuenta con un formulario de contacto para que las personas puedan utilizarlo para realizar sus consultas o comentarios.

Adicionalmente en la página web de LAICA se cuenta con un formulario de contacto para que las personas puedan utilizarlo para realizar sus 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/UCLhmzdlGJpUUmjmgwP7\\_Zg](https://www.youtube.com/channel/UCLhmzdlGJpUUmjmgwP7_Zg)

Sitio web: <https://donamaria.cr/>

### **Zukra:**

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

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

Sitio web: <https://zukra.cr/>

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/>

Natuvia: <https://natuvia.cr/>

### **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 creamos y promovemos las alianzas estratégicas con entidades destacadas y responsables, estas alianzas generan valor a nuestra organización y a nuestros múltiples procesos y programas tanto en nuestra dimensión interna como sectorial.

Esto provoca múltiples beneficios y crecimiento a la organización pues se facilita el proceso de aprendizaje que toda empresa requiere.

Actualmente, 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 AMBICIOSAS



## 3.1 Planteamiento Estratégico

LAICA desde su análisis de materialidad ha establecido ejes de acción estratégicos a nivel organizacional, desde el marco del compromiso y convicción con el bienestar y desarrollo de sus colaboradores, así también complementándose con los hallazgos que brindan las múltiples auditorías y certificaciones, así como herramientas de auto evaluación en temas de sostenibilidad.

Es de esta forma como LAICA realiza un análisis exhaustivo y pertinente cuyo objetivo es priorizar, alinear, establecer planes de acción y materializarlos 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

### Objetivos de Desarrollo Sostenible

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

A continuación, el resumen de las múltiples 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 convencida y comprometida con el tema de la erradicación del trabajo infantil y adolescente en todas sus formas, establece dentro de sus políticas organizacionales la prohibición de la contratación de Trabajo Infantil y adolescente esto trasciende también a su cadena de valor.

Somos parte de diferentes iniciativas en este tema con el objetivo de aportar a la erradicación del trabajo infantil en Costa Rica.

## NO AL TRABAJO INFANTIL

⚠️ PROHIBIDO

### TRABAJO INFANTIL

(0-15 años)

- Limita el desarrollo físico, emocional y psicológico de los niños y niñas
- Puede causar enfermedades, lesiones o deterioro en la salud
- Causa bajo rendimiento o abandono de la educación



### TRABAJO ADOLESCENTE

(15-17 años)

- Las y los adolescentes deben contar con un espacio para estudiar y deben asistir a un centro educativo
- Deben tener las mismas garantías laborales que una persona adulta
- Las jornadas no deben ser mayores a 6 horas diarias ni exceder las 36 horas semanales
- No deben trabajar de noche
- No deben trabajar en espacios insalubres, cerrados, en alturas peligrosas, bajo tierra o con altas temperaturas
- No deben utilizar herramientas o maquinaria pesada
- No deben levantar cargas mayores de 15 Kg (hombres) y 10 Kg (mujeres)





La presente publicación es una adaptación del contenido de la Unión Europea. El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva de la Unión Europea y no de LAICA. LAICA y sus colaboradores no se responsabilizan por el uso de la misma.



## 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, con el objetivo de articular esfuerzos y compartir buenas prácticas entre sí, lo anterior 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 unan a la Red y de esta forma sumar cada vez más esfuerzos en la prevención y erradicación del trabajo infantil.



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.



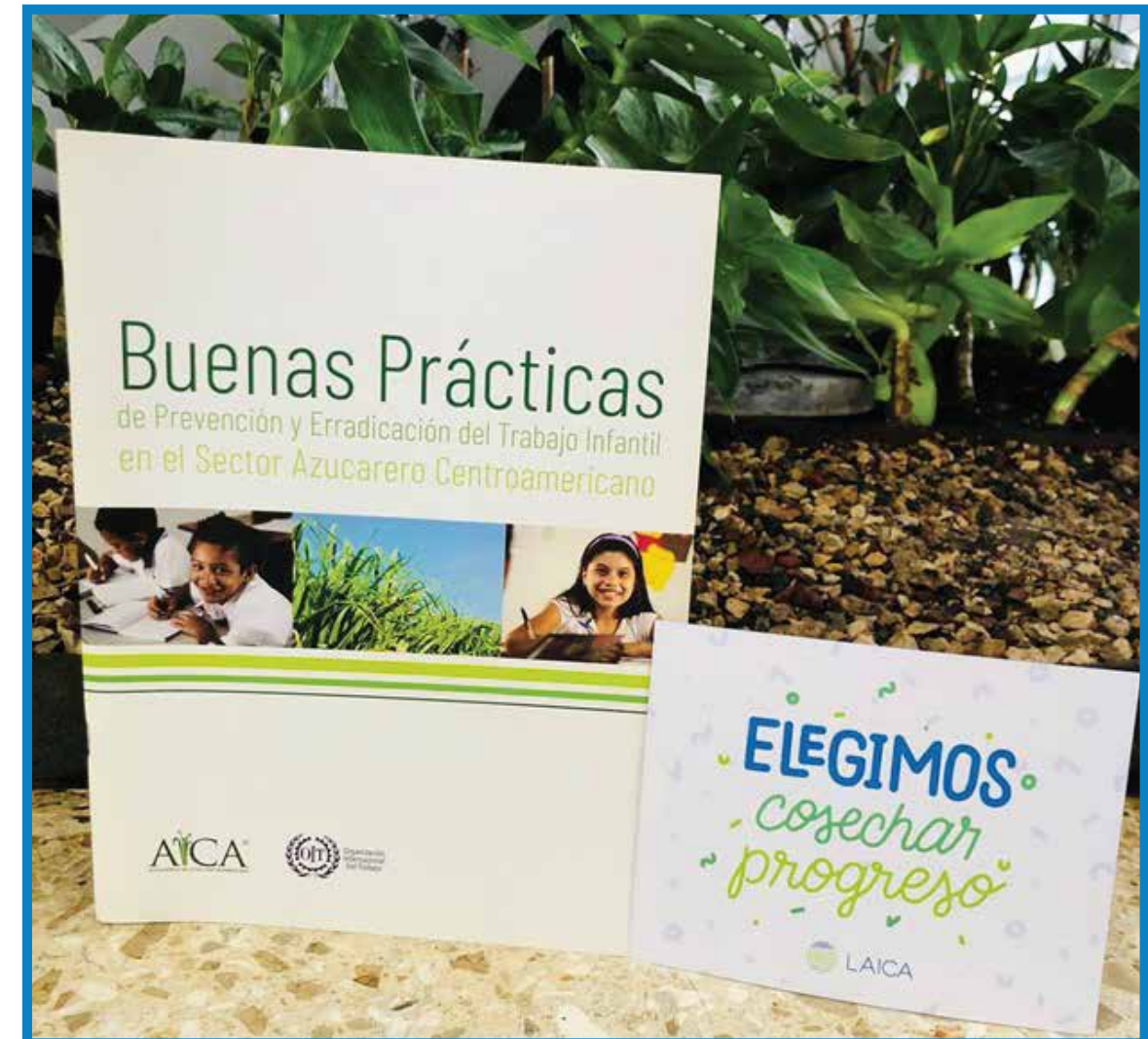




### Guía de Buenas Prácticas de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil en el Sector Azucarero Centroamericano

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 azucarero de Centroamérica.

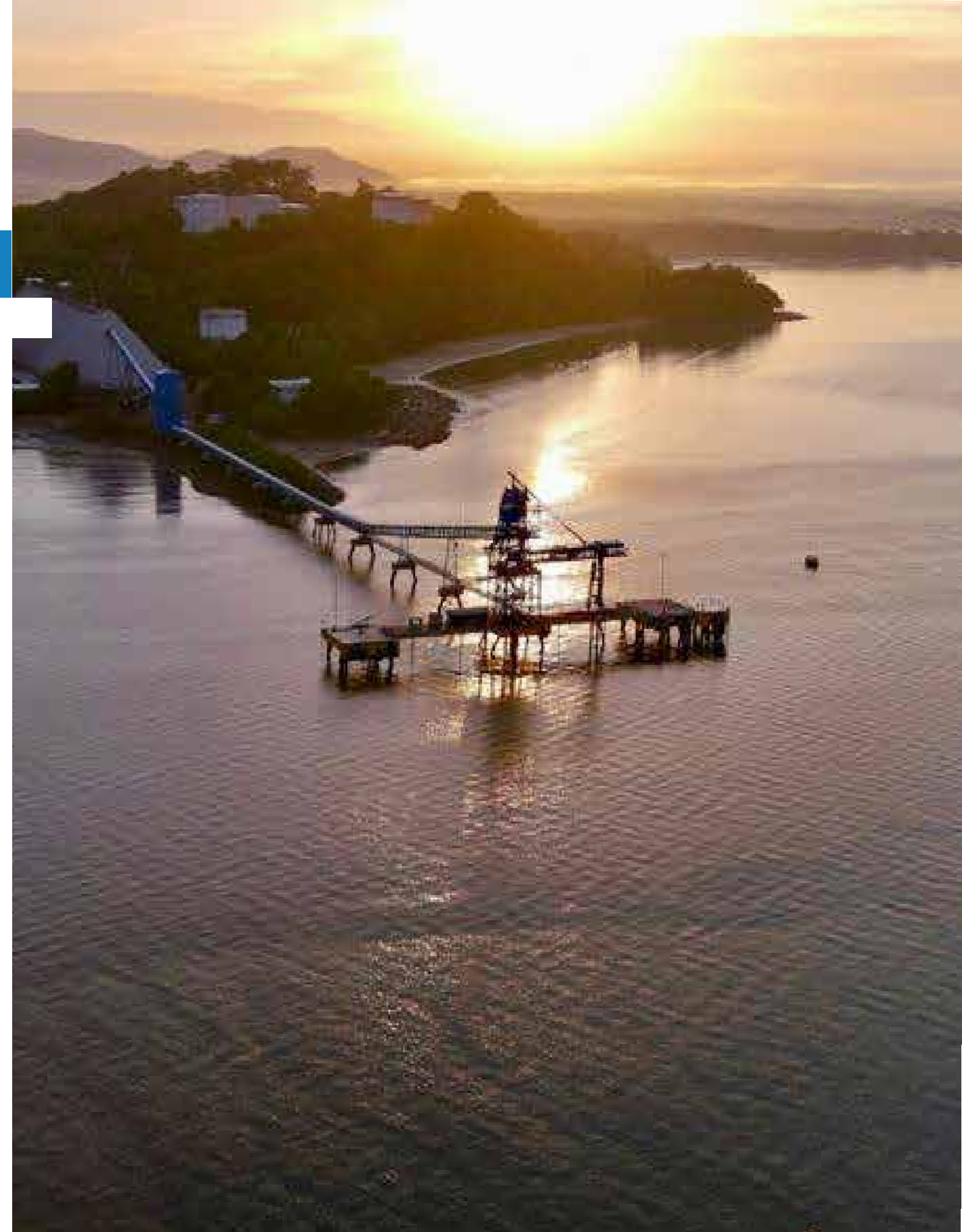
Este documento evidencia de manera constante el compromiso del Sector a nivel centroamericano con la prevención y erradicación del trabajo infantil, el mismo se promueve constantemente en la región con el fin de que el sector sea libre de trabajo infantil.



### 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:

En concordancia con el artículo 15 del Código de Ética y el compromiso con los principios de Pacto Global, LAICA como empresa que respeta la dignidad personal, la privacidad y los derechos humanos de cada colaborador, en su deseo de mantener relaciones laborales libres de discriminación establece dicha política para prevenir y eliminar toda forma de discriminación por razones de edad, etnia, imagen, género, creencias religiosas, raza, orientación o preferencia sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, condición de salud, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación durante el ejercicio del trabajo y o en sus procesos de reclutamiento y selección. De esta forma, en LAICA contribuimos a garantizar el respeto de los derechos humanos y la dignidad humana de nuestros colaboradores y promoviendo un ambiente de trabajo libre 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 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 fomenta la igualdad de género a través de las contrataciones y en sus diversos procesos como empresa privada, así como en promoción en el Sector Cañero Azucarero de Costa Rica y en toda su cadena de valor.

Dentro de las acciones en temas de equidad de género, después del Primer Encuentro Nacional de Mujeres Cañeras de Costa Rica, LAICA, en asociación con la Alianza de Empresarios para el Desarrollo (AED) y con ONU-Mujeres, en alianza con la OIT y la Unión Europea, bajo el “Programa Ganar – Ganar: La igualdad de género es un buen negocio” se realizaron varias sesiones de trabajo y de planeación estratégica para elaborar la Agenda de Trabajo de la Red con la ratificación de los temas e información obtenidos en el Encuentro.







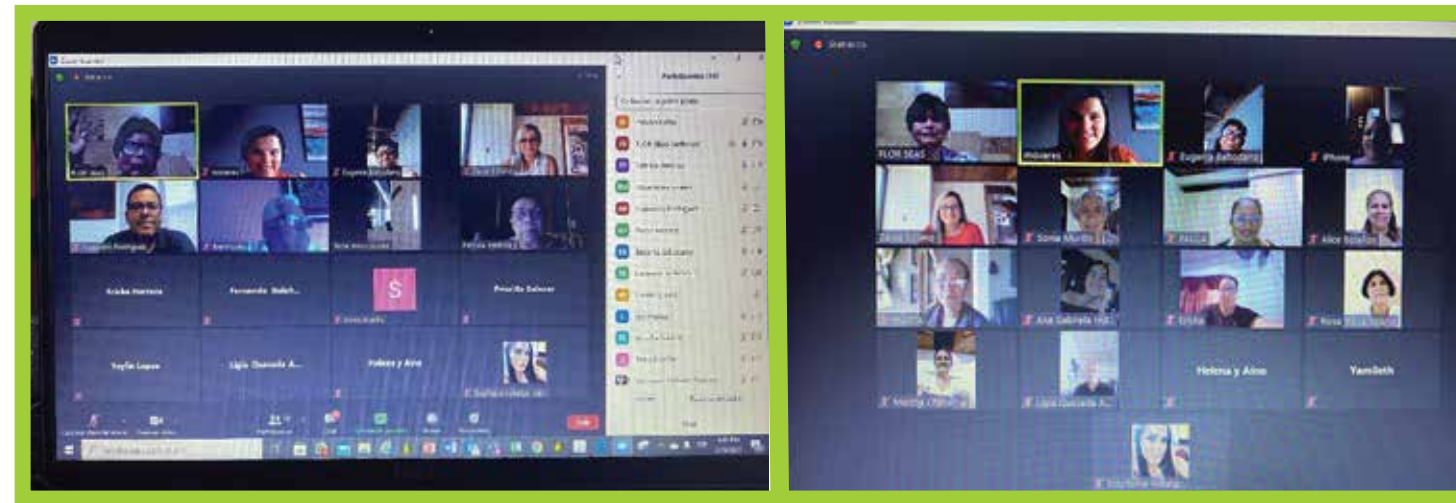
En este proceso, se contó con el involucramiento activo de la Federación de Cámaras de Productores de Caña (FEDECAÑA), AED con sus expertos en el tema de género, así como los departamentos de LAICA que trabajan directamente con los productores de caña y sostenibilidad.

Adicionalmente, se reactivó la Red de Mujeres Cañeras con dos representantes de cada una de las 6 regiones cañeras del país que fungen como coordinadoras y puntos de contacto con LAICA.





Este programa permite dar continuidad a lo iniciado en nuestro Programa Cultivando Futuro, desde su eje de trabajo Igualdad de género y de este modo promover y fortalecer las capacidades de las más de 2500 mujeres que conforman el sector cañero azucarero de Costa Rica. A través de capacitaciones, talleres y brindando un plan de trabajo enfocado en cuatro ejes estratégicos.





#### 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 2020, estos ascendieron a 213,512,403.92 de colones.



## 3.2.2 Eje promoción de la salud

### • Promoción de la Salud

Con el fin de preservar y mejorar la calidad de vida, se han puesto en ejecución algunos programas que aseguran la salud y le proporcionan al colaborador beneficios para lograr este objetivo:

#### 3.2.2.1 Servicio de Medicina de Empresa

Para la necesidad de atención médica de los colaboradores, en LAICA se cuenta con al menos 5 consultorios médicos con equipamiento necesario para dar el servicio que se requiera. Estos son habilitados al menos una o dos veces a la semana.

Así mismo, como parte de las medidas adoptadas para atención de la pandemia por el virus COVID-19, se puso a disposición de los colaboradores que laboran en modalidad de teletrabajo, el servicio de Telemedicina.

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

Nuestras ferias anuales son una gran herramienta para la promoción y vigilancia de la salud, de nuestra población trabajadora. En ellas logramos brindarle servicios médicos a los colaboradores y sus familias, a muy bajo costo.

Muchos de los servicios ofrecidos, son aplicados en los centros de trabajo.

Dentro de los servicios ofrecidos se pueden citar:

- Vacunación contra la influenza cepa 2021
- Ultrasonidos
- Fisioterapia
- Espiometrías
- Audiometrías
- Exámenes de laboratorio
- Odontología
- Optometría
- Electrocardiogramas
- Otros



3.2.2.3 Gestión de riesgos laborales

• LAICA Cero Accidentes

En cuanto a lo que corresponde en términos de prevención de accidentes laborales, LAICA se ha comprometido a lograr una gestión sobresaliente en los resultados de sus indicadores de siniestralidad, esto gracias las estrategias y controles mensuales generadas por la Sección de Salud Ocupacional, quienes, liderados por la Gerencia Administrativa, realizan mediciones de efectividad de los procesos aplicados para verificar si el objetivo propuesto de mantener ambientes seguros de trabajo, se están alcanzando.

Los indicadores de siniestralidad son informados de manera oportuna a la población colaboradora, de manera tal que, mediante los datos comparativos y tendencias a la baja, logremos promover aún más el refuerzo de comportamientos seguros durante las jornadas laborales.

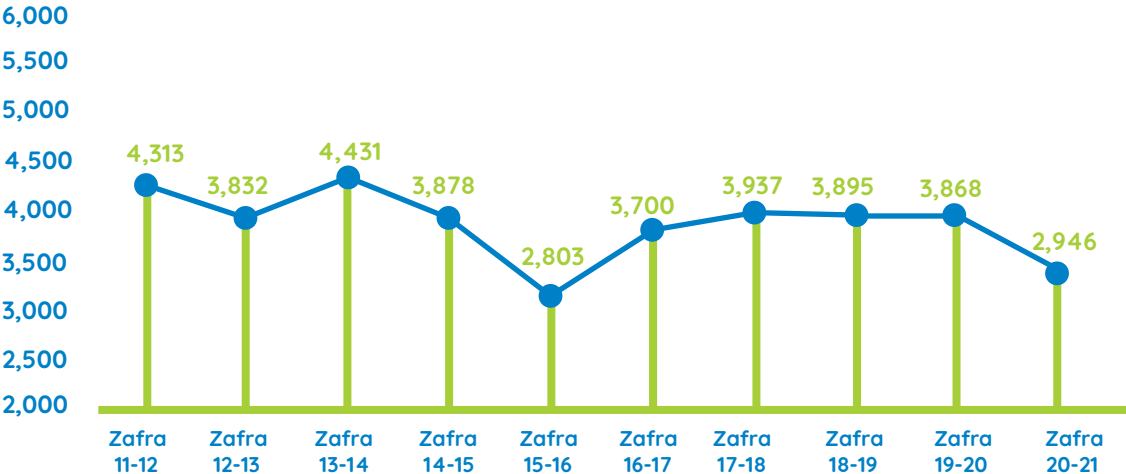




Como parte de las estrategias aplicadas para lograr ambientes seguros de trabajo, al ocurrir un accidente laboral, la Sección de Salud Ocupacional aplican medidas de investigación y control pertinente a las causas, esto a fin de disminuir y controlar según sea el caso, un posible segundo caso con daños más severos.

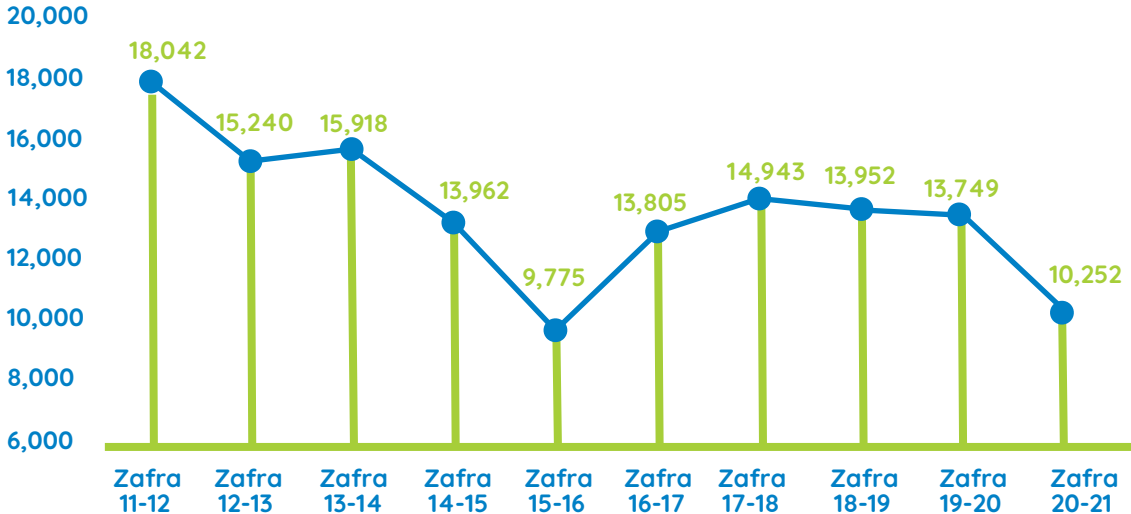
A continuación, se presentan gráficas de los indicadores que evidencian la gestión destacada en materia de Salud y Seguridad Ocupacional que año con año busca resultados cada vez más positivos.

### Índice de Incidencia Anual



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 3.86 presentado en la zafra 19-20 a 2.96 al cierre de la zafra 20-21.

### Índice de frecuencia Anual

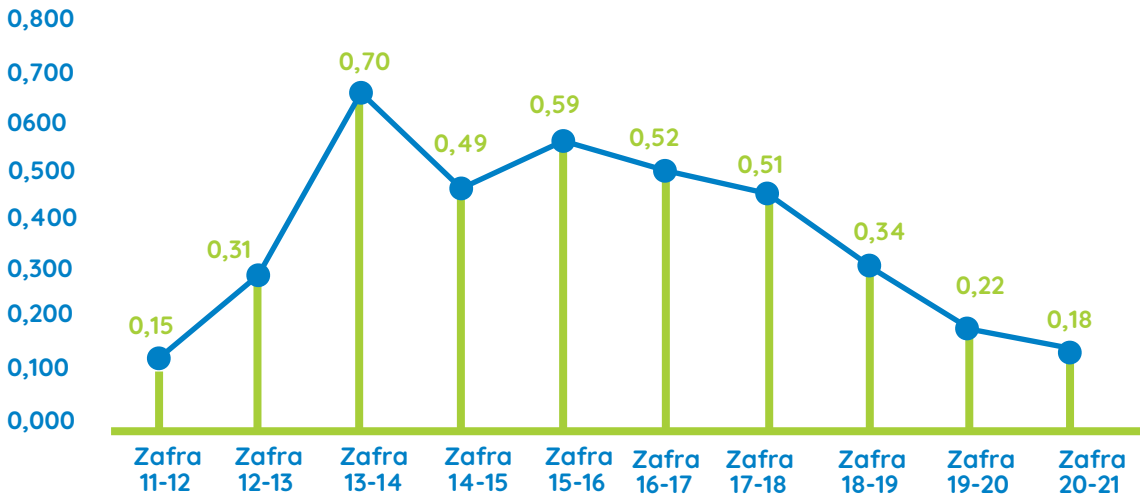


El índice de frecuencia anual permite determinar cuántos accidentes se presentan por 1.000.000 de horas trabajadas, aspecto que permite evidenciar en los últimos 3 años un comportamiento a la baja, reduciendo el índice respectivo de 13.74 presentado en la zafra 19-20 a 10.25 al cierre de la zafra 20-21.



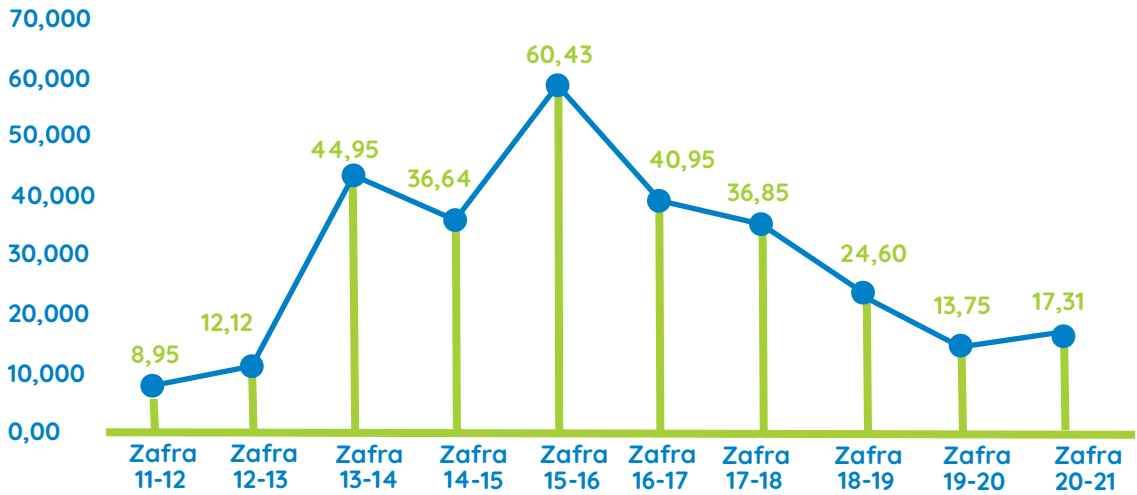
El índice de gravedad anual permite determinar cuántas jornadas perdidas por accidentes laborales se presentan por cada 1.000 de horas trabajadas, aspecto que permite evidenciar en los últimos 6 años un comportamiento a la baja, reduciendo el índice respectivo de 0.22 de la zafra 19-20 a 0.18 al cierre de la zafra 20-21.

### Índice de gravedad Anual



El índice de duración media permite determinar el tiempo promedio que ha estado incapacitada una persona producto de un accidente o enfermedad laboral. Para el cierre de zafra 20-21, el promedio indica un 17.31.

### Índice de duración media Anual





## Programas de entrega de equipos de protección personal

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

### 3.2.2.4 Plan de capacitación anual en Salud Ocupacional

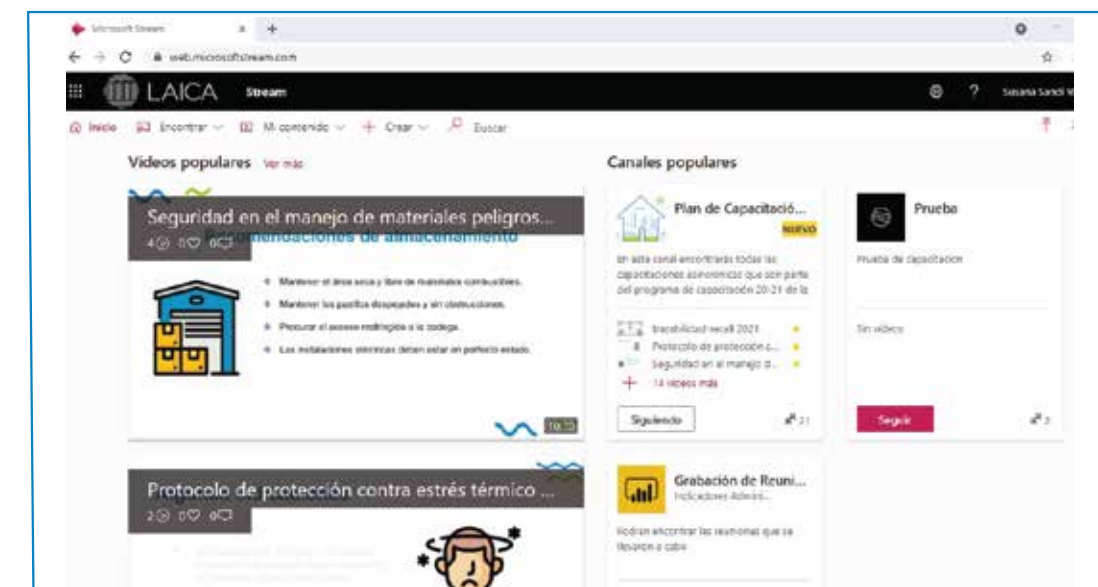
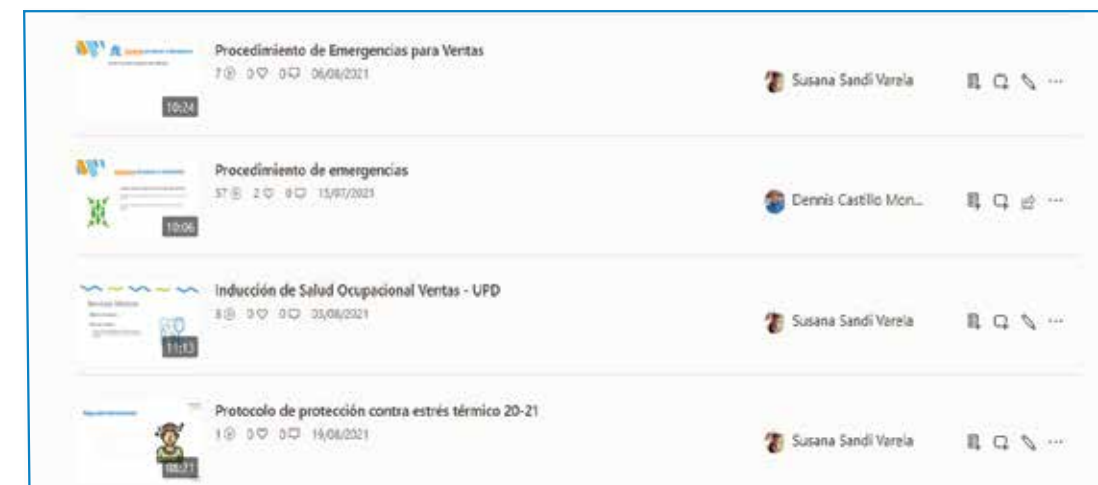
La Sección de Salud Ocupacional en conjunto con la U LAICA, ha desarrollado dentro de su programa de capacitación, al menos unas 35 charlas en temas referentes a la salud y seguridad en el trabajo. Cada una de ellas cuenta con un plan de sesión para ser aplicado en al menos una hora y dentro de la cual se incluyen intervenciones de dinámicas de contenido, de manera tal que se logre asegurar el aprendizaje.

Adicionalmente, con el objetivo de respetar aforos en los lugares destinados para capacitación, evitar presencialidad y favorecer los tiempos reducidos de concentración de personas como medida de prevención de contagio por covid-19, se han diseñado y actualmente se realizan charlas asincrónicas.

Esta modalidad, nos permite lograr un mayor alcance de participación en los centros de trabajo, asegurando la formación de los colaboradores en temas de seguridad laboral y procurando la salud.

Adicionalmente, se cuenta con un listado de capacitaciones externas con el fin de enriquecer criterios técnicos tanto a la Sección de Salud Ocupacional como las Brigadas de Emergencia, buscando así inculcar en el colaborador, el interés en la identificación de riesgos y prevención de accidentes laborales.

Existe una gama de temas que conforman la matriz de capacitación entre esos 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

Dentro del proceso de toma de conciencia y capacitación, basados además en los resultados de siniestralidad y/o reportes de situaciones de riesgo, se realizan las charlas de 5 minutos.

Estas son preparadas por la Sección de Salud Ocupacional brindadas y desarrolladas a los colaboradores por las jefaturas y supervisores de cada área. Tienen como objetivo principal, mostrar a los colaboradores temas de prevención que concluyen de 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.



1



2



3



4



5



6





### 3.2.2.5 Brigadas de emergencia

#### Administración de la emergencia

Dentro de lo que corresponde la prevención y atención de emergencias, LAICA se ha dado a la tarea de equiparse con recursos de alta calidad. Dentro de los que podemos mencionar, resaltan los sistemas fijos y portátiles contra incendio y por supuesto 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, enfocados en métodos de prevención y atención de emergencias, se han conformado brigadas en cada centro de trabajo, logrando así un total de 58 colaboradores capacitados en:

- Primeros Auxilios.
- Atención de emergencias médicas.
- Manejo de sistema fijo contra incendios
- Manejo de sistema portátil de (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.



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.





### 3.2.2.6 Campañas de prevención

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

Las campañas de lavado de manos, son dirigidas a los colaboradores como parte de las medidas de control, para minimizar el riesgo de contagio de enfermedades gastrointestinales.







## Campaña de prevención de enfermedades respiratorias:

Con el inicio de la época lluviosa, Medicina Empresarial ha detectado incidencia en casos correspondientes a enfermedades respiratorias. Por esta razón, se reparan afiches con información correspondiente a buenas prácticas para prevenir su contagio.

SE USA PREVENIR

Bronquitis  
Neumonía

Resfriados  
Influenza

Asma

Rotavirus

Inicio la temporada de lluvias, por eso te brindamos estas recomendaciones para prevenir infecciones respiratorias agudas

- 1 Lavate bien las manos con agua y jabón
- 2 Cubrite la boca al toser o estornudar
- 3 Abrigate bien
- 4 Y evita cambios bruscos de temperatura
- 5 Evita la exposición a contaminantes ambientales
- 6 Toma abundantes líquidos que contengan vitamina A y C
- 7 En caso de síntomas, acude al médico
- 8 No te automediques





## Campaña contra el tabaco:

Ante la presencia de un reducido porcentaje de colaboradores activos ante el consumo de tabaco, se generan además campañas de sensibilización para dejar el cigarrillo.



## Campaña contra el dengue:

Anualmente con el inicio de la época lluviosa, se empiezan a formar criaderos de dengue. Es por esto que a modo de prevención de 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.





## 3.2.3 Eje Erradicación de la Pobreza

### 3.2.3.1 Programa Echemos Pa'lante

LAICA, en procura del 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 nuestra GENTE LAICA.

Es por esto que implementa, promueve e incluye dentro de sus ejes estratégicos de sostenibilidad, 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.

LAICA ha capacitado a través del BAC a cinco colaboradores 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 canasta 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.





### 3.2.3.2 LAICA TE IMPULSA

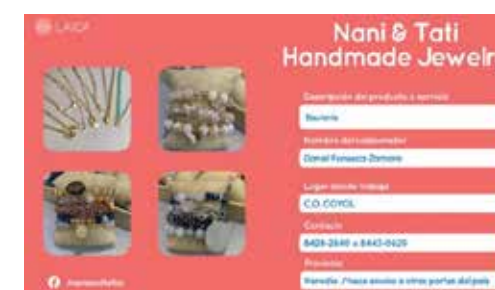
Este programa surge a raíz del incremento significativo y reducción de ingresos familiares que deja la pandemia por COVID 19.

Aunque en LAICA no se realizó un solo despido por temas de pandemia, debido a nuestros valores y compromiso con nuestros colaboradores, aunque los ingresos, al igual que muchas otras empresas, se vieron disminuidos, muchas familias se vieron afectadas por el desempleo o reducción de contratos laborales en uno o varios miembros del núcleo familiar.

Es por esto que se diseña “LAICA TE IMPULSA” abrigado por el “Programa Echemos Pa’ lante”.

LAICA TE IMPULSA es un programa que busca promover, publicitar y fortalecer los emprendimientos de las burbujas familiares de nuestros colaboradores a través de promoción y publicidad de un catálogo que ofrece variedad de productos y servicios.

El mismo se publicita en los diferentes canales de comunicación de LAICA lo que provoca la facilidad de adquirir o contactar lo ofrecido en el catálogo antes mencionado y así incrementar las ventas y fortalecer los emprendimientos de nuestros colaboradores y sus familias.





## 3.2.4 Eje Promoción de la Educación

### Promoción de la Educación

LAICA convencida de que el desarrollo de una nación se encuentra directamente relacionada con la educación de sus ciudadanos, se compromete con el derecho de 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

LAICA de manera anual promueve y reconoce el esfuerzo académico de los hijos de sus colaboradores brindando una beca económica para el ingreso a clases y evitar así que la situación socioeconómica familiar provoque deserción escolar.

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

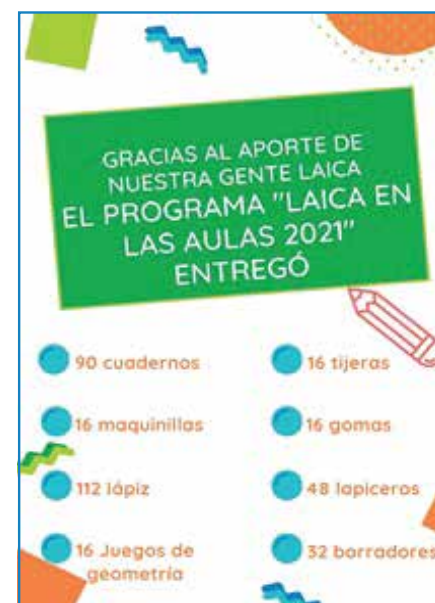
Este año en particular por la pandemia por COVID-19 y la implementación de clases virtuales a la educación en general, LAICA brindo un paquete de útiles escolares que se adecuara a las necesidades y situación actual que vive el país en temas de educación, es por esto que se brindó un paquete de útiles escolares y un dispositivo electrónico con el objetivo de que puedan recibir las clases virtuales sin ningún impedimento.





### 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 análisis socioeconómico anual que se le realiza a las familias que forman parte del programa para erradicar la pobreza extrema dentro de la organización y aportar a la disminución de la deserción escolar.



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 tanto 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.





Para este año, tanto la estructura de la universidad como el sistema que la administra, tuvieron cambios significativos en pro de la mejora continua que siempre ha buscado LAICA en cada uno de sus procesos internos.

Cambio en su estructura

Para la casita que simboliza la estructura de la universidad corporativa, es decir, su columna vertebral, hemos agregado la escuela de “Gestión por Competencias”, este cambio responde a diversos cambios que se han venido diseñando e implementando con relación al tema de competencias, para LAICA la Gestión por Competencias se traduce en una nueva forma de hacer las cosas, la cual involucra a todos los procesos de Desarrollo Humano, para este caso en específico, Capacitación y Desarrollo.

La escuela de Gestión por Competencias forma parte de la base dentro de la estructura de la universidad, eso se debe a que con el pasar del tiempo los puestos de trabajo han sufrido una serie de modificaciones, antes sólo se necesitaba de un título o de algún tipo de conocimiento académico para poder desempeñarse de manera eficiente, sin embargo, en la actualidad los puestos de trabajo no solo requieren de algún conocimiento específico o técnico, también se necesitan conocimientos transversales, aptitudes, habilidades y destrezas, es por ello que las competencias son muy importantes, y ellas junto con las habilidades, forman parte de la base de nuestra casita.

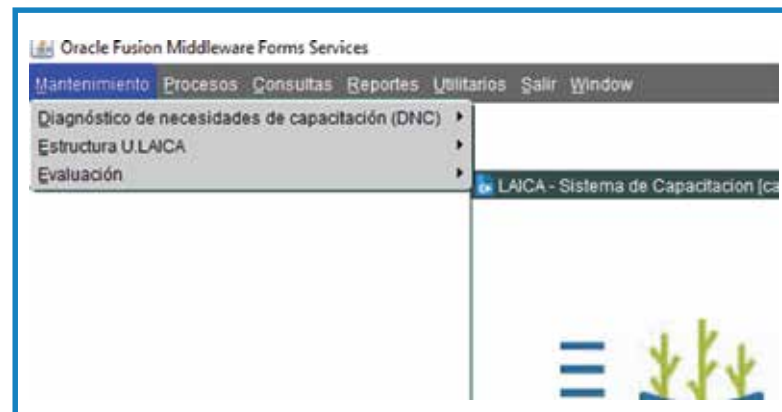
Cambio en su sistema

Desde el 2008, año en que se creó la U LAICA, contaba con un sistema propio para su administración, el cual estaba contenido en bases de datos de Oracle y fue diseñado a la medida. Con el pasar del tiempo, muchas cosas han cambiado , por ejemplo: cambios tecnológicos,

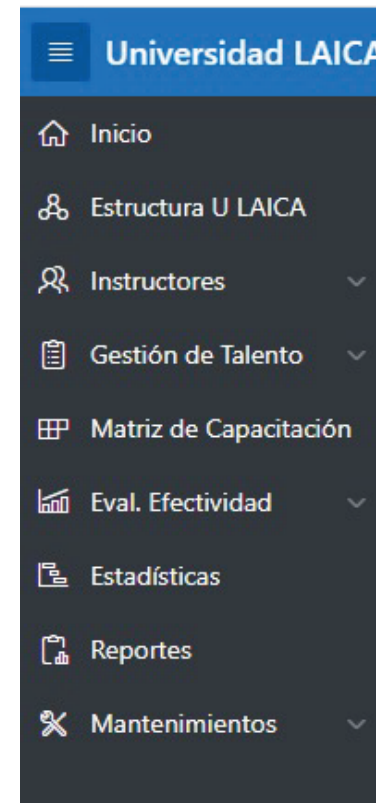
nuevas necesidades, nuevas maneras de ver las cosas, buscamos automatización y simplicidad, es por ello que para este año se creó el nuevo sistema de la U LAICA.automatización y simplicidad, es por ello que para este año se creó el nuevo sistema de la U LAICA.

SISTEMA U LAICA	
Sistema viejo	Sistema nuevo
Sistema de Oracle.	Sistema de Apex, basado en Oracle.
Poco dinámico y estático.	Muy amigable, interactivo y dinámico.
Contaba con 72 pantallas internas.	Cuenta con 52 pantallas internas.
Únicamente se podría acceder a el desde una computadora con acceso a VPN (Red interna).	Su acceso se puede hacer desde cualquier navegador y desde cualquier dispositivo móvil.
Sistema cerrado, es decir, no permitía la visualización de una manera practica de la información.	Es visualmente atractivo y permite visualizar la información de diferentes formas: texto, filtros y estadísticas.
Poco automático, antes para hacer ciertos procesos se tomaba mucho tiempo y la interacción e involucramiento de muchas pantallas dentro del mismo sistema.	El nuevo sistema es mucho más automático y eficiente, redujo tiempo en procesos cotidianos y necesarios y además, las pantallas fueron diseñadas de manera tal que todo estuviera en un mismo lugar, lo cual involucra la utilización de 1 o a lo mucho 2 pantallas por proceso.

## Sistema viejo:



## Sistema nuevo:





## Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

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 los cuales están ligados a un puesto de trabajo y también contamos con DNC adicionales, estos están relacionados a roles específicos que se adquieren dentro de la organización, por ejemplo: Brigadistas, el cual es un rol que requiere un proceso de capacitación distinto y por separado.

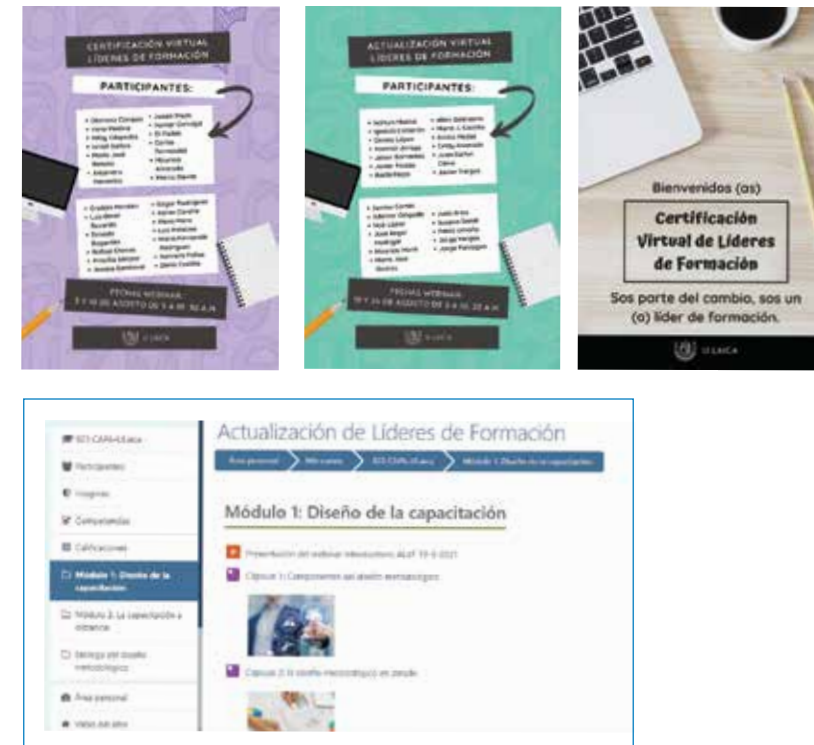


## Instructores Internos de Formación

Cuenta con un equipo robusto de instructores internos certificados como Líderes de Formación, los cuales son determinantes para el alcance de resultados reales y objetivos. Cada uno es seleccionado (o) por diversos aspectos que le aportan un valor agregado al proceso de formación, por citar algunos: experiencia, dominio, capacidad de comunicación y conocimiento.

Año con año trabajamos en certificar nuevos instructores y además, actualizar a los que ya tenemos certificados, para eso se realizan dos tipos de capacitaciones: una enfocada en certificación y otra en actualización, para este año dichas capacitaciones por el tema de la pandemia fueron completamente virtuales.

La estructura de ambos cursos fue bimodal, es decir, se impartieron webinars para orientar a los participantes, pero el mayor porcentaje de participación del curso se basó en una metodología e-learnig, la cual está compuesta por diferentes cápsulas autodidacticas.

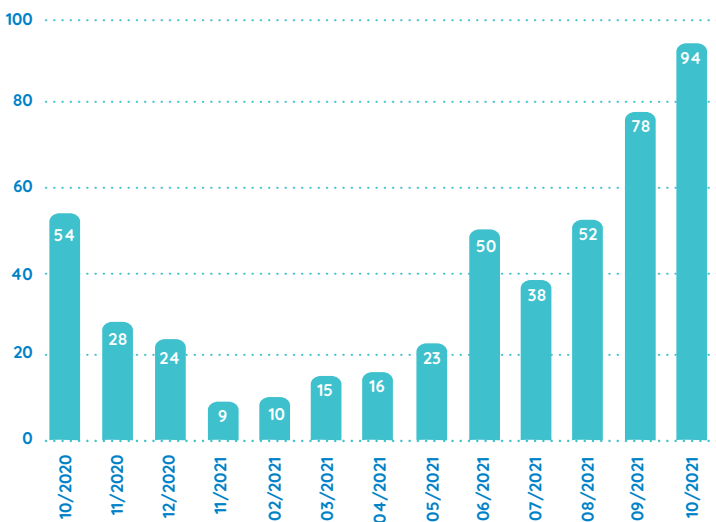


## Desarrollo de la Gente LAICA

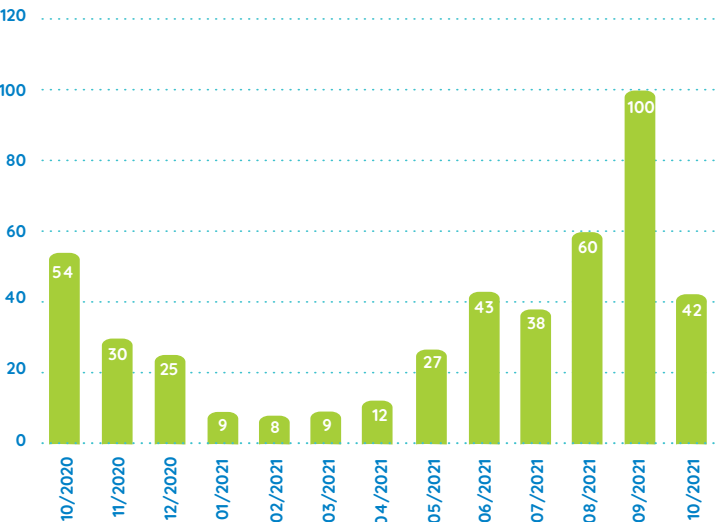
U LAICA vela por el desarrollo tanto profesional como personal de sus colaboradores de una forma integral, por medio de diversos ejes de acción:

- 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:
  - 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, algunas estadísticas son:

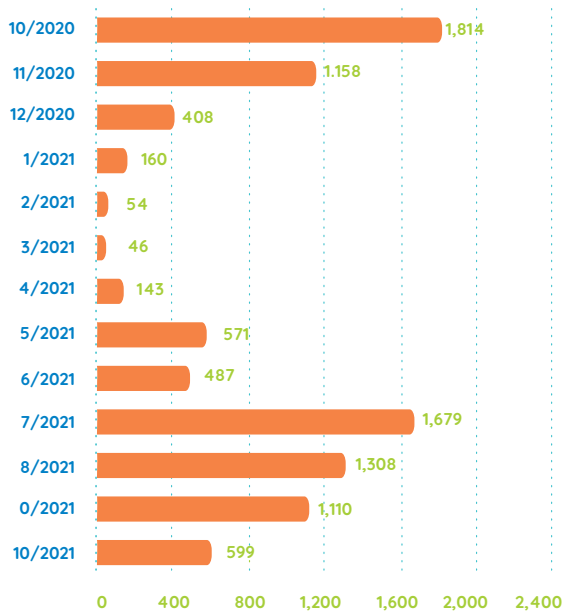
Horas capacitadas



Cursos impartidos



Empleados capacitados





Los cursos a impartir, sujetos a certificación, se definen en una matriz de capacitación que contiene la siguiente información: nombre del curso, objetivo, contenidos, frecuencia, instructor (es), alcance, estructura asignada (escuela-programa-módulo al cual pertenece dicho curso), modalidad y mecanismo de evaluación. En este mismo documento se procede con el relacionamiento de los cursos con los DNC y de esa manera se alimenta el sistema de capacitación.

Debido a la pandemia por COVID-19, se han diseñado una serie de cambios para los programas de capacitación:

1. Cambios en su modalidad: en el pasado se impartían únicamente capacitaciones de forma presencial, ahora tenemos cursos sincrónicos, asincrónicos y se mantienen los presenciales.
2. Se capacitó al grupo de instructores actual bajo herramientas de Instrucción virtual.
3. Se diseñaron capacitaciones asincrónicas para aquellos cursos que involucraban gran cantidad de personal (más de 240 personas).
4. Aprovechamos las herramientas digitales, todas las capacitaciones que son asincrónicas se subieron a la plataforma de Stream, para que el personal que cuenta con una cuenta de office 365 las pueda llevar.



- **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.
- **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 Herramientas digitales:** a raíz de la pandemia por el COVID-19, todo va más rápido, por ello LAICA en conjunto con la escuela de herramientas, realizó una pequeña encuesta con el objetivo de conocer el grado conocimiento y aplicación con relación a Herramientas digitales.



La encuesta arrojó información muy valiosa que fue determinante para definir en qué aspectos con relación al tema de Herramientas Digitales debíamos mejorar. En conjunto con una firma externa a LAICA, que ha trabajado desde el 2019 en la implementación de Office 365, se impartieron más de 20 capacitaciones para todo el personal administrativo, divididas en 3 grandes temas:

- Teams y sus aplicativos (Planner, One Drive, My Analytics).
- Steam.
- SharePoint (Al ser una herramienta de trabajo muy potente, a nivel interno se definieron dos perfiles: nivel básico y nivel avanzado).





LAICA ha venido migrando su modelo de gestión del talento humano al modelo de “Competencias” convencidos que es la forma de lograr el máximo aprovechamiento del potencial de los colaboradores para lograr su máximo desarrollo y los objetivos de la empresa. 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:

- Elaboración del Diccionario y Manual de Competencias: 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.
- Para competencia se establecieron tres niveles: básico, intermedio o avanzado





- A través de ULAICA el equipo gerencial fue capacitado en el nuevo modelo de Competencias para ayudar en su implementación en la gestión del día a día.
- Adicionalmente se han realizado capacitaciones, campañas de divulgación y apoyos visuales sobre las diferentes competencias

**Gestión por Competencias**  
Se USA crecer, en LAICA nos encontramos implementando una nueva estructura basada en un enfoque de "Competencias"

**¿Pero, qué es una competencia?**  
Una competencia laboral es la capacidad de desempeñar efectivamente una actividad de trabajo manteniendo los conocimientos, habilidades, actitudes y competencias necesarias para lograr los objetivos que tal actividad supone.

**¿Cuáles son sus ventajas?**

- Mejora la productividad de la organización
- Mejora el clima laboral
- Retiene y atrae nuevos talentos
- Facilita la evaluación del desempeño

**¿Cuáles son los 3 tipos en LAICA?**

- Competencias para líderes estratégicos: aplican solo para el cuerpo gerencial
- Competencias CORE: aplican para todos los colaboradores de la organización
- Competencias Funcionales: van en función de cada uno de los departamentos

**• Líderes Estratégicos**

- Liderazgo
- Visión del Negocio
- Pensamiento estratégico

**• CORE**

- Comunicación
- Proactividad
- Enfoque al logro
- Co-creación

**• Funcionales**

- Ejecutividad
- Innovación
- Actitud de servicio
- Organización
- Confidencialidad
- Capacidad de negociación
- Servicio al cliente
- Trabajo en Equipo
- Creatividad
- Capacidad de análisis

**Competencias CORE**  
Son las competencias que aplican para todos (as) los colaboradores (as) de la organización.

**Tipos:**

**► Comunicación**  
Comportamiento de manera clara, respetuosa y según su ámbito de responsabilidad los mensajes, ideas y requerimientos necesarios para el logro armonioso de los objetivos del equipo y de la organización.

**► Enfoque al logro**  
Implementa acciones de forma responsable y comprometida para lograr los resultados definidos en tiempo, forma y costo, siempre guiado por el sentido de urgencia.

**► Co-creación**  
Gestiona acciones individuales para construir sinergia que se traduce en procesos, propuestas y proyectos, orientados a promover la eficiencia y rentabilidad del negocio.

**► Proactividad**  
Mantiene una conducta activa y emprendedora, que le permite tomar la iniciativa ante las diversas situaciones para alcanzar las metas organizacionales.

**Hablemos de Comunicación**

¿Sabías que la **Comunicación** es una de nuestras competencias **CORE**, pero ¿Cómo es una persona comunicativa?

Es un colaborador (o) que comparte de manera clara, respetuosa y según su ámbito de responsabilidad los mensajes, ideas y requerimientos necesarios para el logro armonioso de los objetivos del equipo y de la organización.

¿Qué acciones concretas día a día que contribuyan en su desempeño?

- Escucha de forma atenta mensajes e instrucciones.
- Comparte con una comunicación fluida en los temas.
- Solicita aclaraciones de dudas o instrucciones recibidas.
- Genera ideas nuevas y aporta diversas sugerencias.
- Colabora en procesos de sus acciones, gracias a la claridad de sus mensajes.

Además de estas acciones, nos gustaría conocer muchas más...  
Por eso contamos ¿Qué haces en tu día a día que contribuya con el desarrollo de la **Comunicación**?

**Hablemos de Proactividad**

¿Sabías que la **Proactividad** es una de nuestras competencias **CORE**, pero ¿Cómo es una persona proactiva?

Es un colaborador (o) que mantiene una conducta activa y emprendedora, que le permite tomar la iniciativa ante las diversas situaciones para alcanzar los objetivos organizacionales.

¿Qué acciones concretas día a día que contribuyan en su desempeño?

- Identifica temas de forma oportuna.
- Actúa oportuna en los procesos que tiene a cargo.
- Asume proactiva con la estrategia de la organización.
- Actúa oportuna en los procesos que tiene a cargo.
- Actúa proactiva acciones de mejora de sus temas.

Además de estas acciones, nos gustaría conocer muchas más...  
Por eso contamos ¿Qué haces en tu día a día que contribuya con el desarrollo de la **Proactividad**?

**Gestión por Competencias**  
**Departamento Administrativo**

**Competencias CORE**

1. Comunicación

2. Enfoque al logro

3. Proactividad

4. Co-creación

**Competencias Funcionales**

1. Trabajo en Equipo

2. Ejecutividad

3. Actitud de Servicio

Capacidad de promover, fomentar y mantener relaciones de colaboración eficientes con proveedores y demás grupos de interés para mejorar acciones comerciales y resultados tangibles.

Modelo aplicado sobre la misión y los objetivos, creando las condiciones internas y externas, optimizando procesos, para ser proactivos en los procesos de requerimientos y logro de metas.

Modelo aplicado sobre la misión y los objetivos, creando las condiciones internas y externas, optimizando procesos, para ser proactivos en los procesos de requerimientos y logro de metas.

**Gestión por Competencias**  
**Departamento Administrativo**

**Competencias CORE**

1. Comunicación

2. Enfoque al logro

3. Proactividad

4. Co-creación

**Competencias Funcionales**

1. Trabajo en Equipo

2. Ejecutividad

3. Actitud de Servicio

Capacidad de promover, fomentar y mantener relaciones de colaboración eficientes con proveedores y demás grupos de interés para mejorar acciones comerciales y resultados tangibles.

Modelo aplicado sobre la misión y los objetivos, creando las condiciones internas y externas, optimizando procesos, para ser proactivos en los procesos de requerimientos y logro de metas.

Modelo aplicado sobre la misión y los objetivos, creando las condiciones internas y externas, optimizando procesos, para ser proactivos en los procesos de requerimientos y logro de metas.

**Gestión por Competencias**  
**Departamento Calidad**

**Competencias CORE**

1. Comunicación

2. Enfoque al logro

3. Proactividad

4. Co-creación

**Competencias Funcionales**

1. Actitud de Servicio

2. Trabajo en Equipo

Modelo aplicado sobre la misión y los objetivos, creando las condiciones internas y externas, optimizando procesos, para ser proactivos en los procesos de requerimientos y logro de metas.

Modelo aplicado sobre la misión y los objetivos, creando las condiciones internas y externas, optimizando procesos, para ser proactivos en los procesos de requerimientos y logro de metas.



- **Alianzas:** La U LAICA alianzas estratégicas 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 escuela de Herramientas te invita al curso de Manejo de Refrigerantes, impartido por el INA.

- **Objetivo del curso:** Capacitar y certificar a los (as) técnicos (as) en mejores prácticas y procedimientos en el manejo de refrigerantes en refrigeración y aire acondicionado, de manera que pueden tramitar el carnet de manejo responsable de refrigerantes que emite el MINAE en la oficina de DIGECA.
- **Modalidad:** Presencial.
- **Duración:** 50 horas.
- **Sede:** Coyo, Alajuela.

.....  
**Beneficios:** adquisición, actualización y aplicación de conocimientos, mejora el desempeño ambiental al no liberar GEI a la atmósfera, contribuye con el cumplimiento de un requisito legal.

Si ya cuentas con formación en Manejo de Refrigerantes y querés obtener dicho carnet, debés hacer sólo una prueba de Buenas Prácticas en Refrigeración, que dura 13 horas, se hace en sitio (industria). Envíanos el certificado.



Más información: [mcastillo@laica.co.cr](mailto:mcastillo@laica.co.cr)



### Comunicación interna

Como parte del proceso de transformación digital de la empresa, tal y como vimos anteriormente se han impartido una serie de capacitaciones sobre herramientas digitales de trabajo como: teams, stream y sharepoint, sin embargo, partiendo de la importancia que tiene la comunicación dentro de nuestra organización y partiendo del hecho de que forma parte de nuestras competencias CORE, hemos implementado otras acciones tales como:

### Capacitación comunicación verbal, escrita y virtual

Es vísperas de que la comunicación con el pasar del tiempo ha cambiado a pasos apresurados, nos dimos de diseñar 3 tipos de capacitaciones que van enfocados

en temas de comunicación de forma oral, escrita y virtual. El primer grupo estuvo enfocado en aquellas personas que tramitan documentación para la Dirección Ejecutiva, ya que los mismos deben cumplir con algunas características y requerimientos específicos.

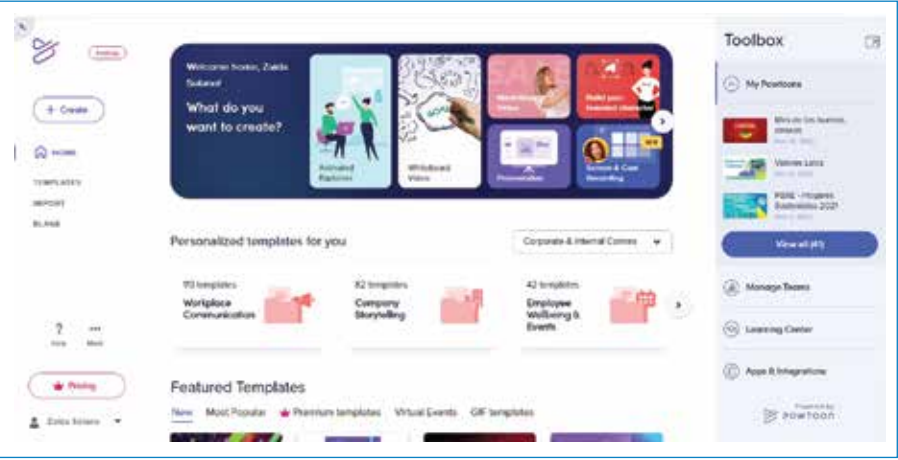
La segunda capacitación de comunicación, Netiqueta y redacción, fue impartida a todo el personal que hace uso de correo o bien, que cuentan con una cuenta de Office 365, se compuso de temas como: qué es comunicación, importancia de la comunicación, redacción, ortografía, comportamiento en medios digitales y consejos o recomendaciones en términos de comunicación.



### Adquisición Powtoon

Powtoon es una marca de software en línea, la cual permite la creación de contenido de una manera distinta, crear presentaciones animadas y visualmente más impactantes, LAICA con el fin de seguir innovando en temas de transformación digital y cambiar la forma cotidiana de brindar un mensaje, ahora forma parte de la gran familia de empresas que día a día se asocian a Powtoon, siendo una herramienta práctica, fácil de usar y que cuenta con gran variedad de estilos que se ajustan a diversas necesidades.

Esta herramienta además de contribuir con la comunicación interna, posee habilidades didácticas, permitiéndole al usuario que diseña realizar presentaciones animadas y convertirlas en video, las cuales pueden ser compartidas por diversos medios a lo interno como: App Gente LAICA, stream o bien la página interna de LAICA y que son de bastante agrado para el público que las recibe.





## 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 9 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 y ganar una estrella verde en los centros de trabajo cuyos colaboradores alcanzan el galardón.

Nuestros colaboradores reciben capacitación enfocada en el desempeño ambiental de sus hogares sostenibles en áreas como: gestión de aguas residuales, gestión integral de residuos, compostaje, consumo responsable, agricultura urbana, entre otros.



Además, aplican prácticas de consumo eco amigables, tales como productos libres de empaques plásticos, artículos de bambú, productos con etiquetas de carbono neutralidad, biodegradables, entre otros.



Otros esfuerzos destacables son la reutilización de residuos como frascos y botellas, compostaje, reciclaje, ahorro y cosecha de agua, iluminación eficiente y siembra de plantas comestibles.







### 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 donde se aplica el principio de responsabilidad extendida del productor. Por ejemplo, se da continuidad al proyecto que se enfoca en que los centros de plásticos de paletizar y otros recipientes de insumos se acumulan en el centro de acopio y son devueltos al proveedor para su reutilización.



Asimismo, anteriormente los rollos de plástico de paletizar se recibían en cajas de 4 unidades que generaban una cantidad considerable de cartón para reciclar, por lo que se solicitó al proveedor un embalaje con mayor cantidad de unidades y sin la caja.



Los estañones de detergente generados como residuos en la Planta de Azúcar Líquido de CO Coyol, se reutilizan en DIECA como macetas para producir cepas de caña y liberar controladores biológicos específicos. Además, los estañones metálicos generados en la Planta Sprinkles se reutilizan para creación de lavatorios o como contenedores de residuos.





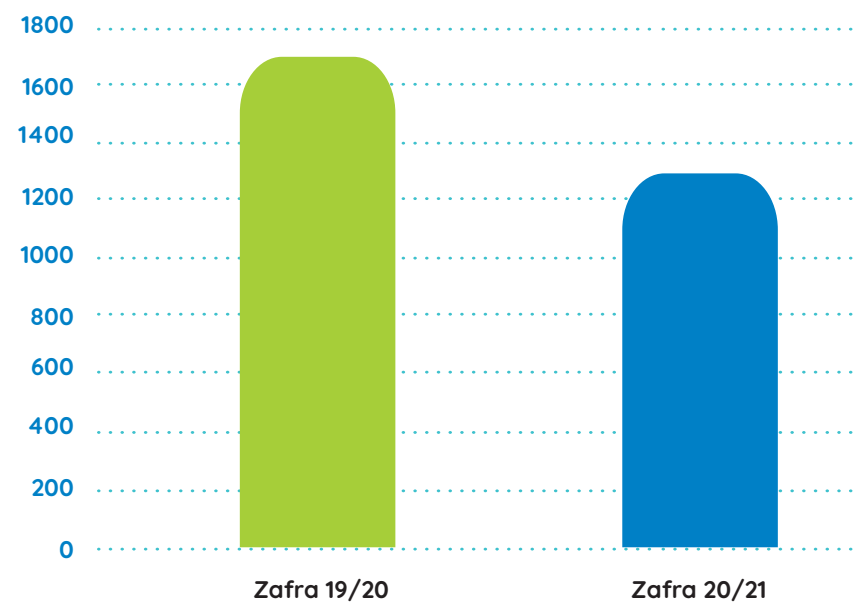


### 3.2.5.3 Digitalización de trámites

Entre los cambios que ha dejado la pandemia por COVID-19, está la aplicación de teletrabajo, esto ha provocado que muchos de los documentos que se requieren diariamente en los centros de trabajo, pasen a ser digitales, entre ellos podemos mencionar los comprobantes de pago, registros, controles de seguridad, reportes, entre otros.

La reducción en el consumo de resmas de papel fue de un 24,96% respecto a la zafra anterior.

Consumo de resmas de papel por zafra

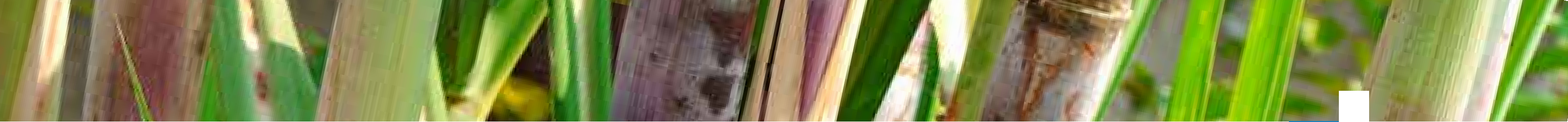


### 3.2.5.4 Educación al consumidor

Para mejorar la gestión de los residuos de nuestros productos, se realizaron campañas de educación ambiental enfocadas en el consumidor, reforzando la reutilización del empaque de Zukra 1,8 kg y el reciclaje de las bolsas de azúcar.







Además, se cambiaron los materiales del empaque de Zukra Orgánico 900g, antes estaba compuesto por dos tipos de plástico, actualmente se fabrica con uno solo, esto redujo el requerimiento de plástico en un 22% y además lo clasifica como un empaque reciclable.

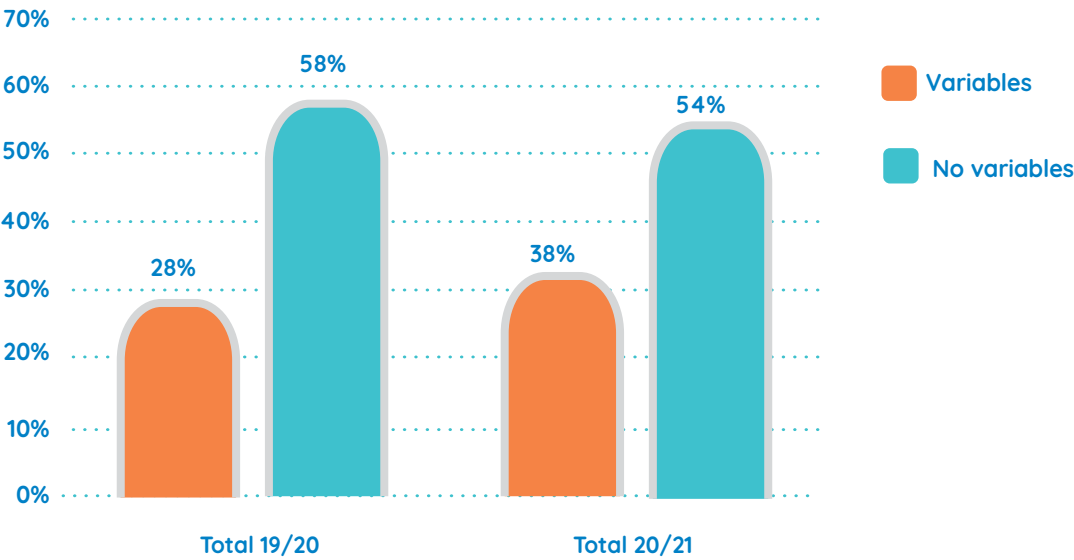


3.2.5.5 Mejora de mecanismos de separación

Para mejorar la separación y aprovechamiento de los residuos en nuestro centro de operaciones ubicado en El Coyol de Alajuela, se finalizó la construcción de un centro de acopio de residuos, que permitió aumentar la proporción de residuos valorizables y mejorar las condiciones de almacenamiento de otros residuos.



Los esfuerzos realizados evidencia la mejora en la separación de los residuos y esto ha permitido aumentar el porcentaje de residuos valorizados en un 3%, así como reducir la cantidad de residuos no valorizables en un 4% en comparación con la zafra 19-20.





### 3.2.5.6 Consumo de energía

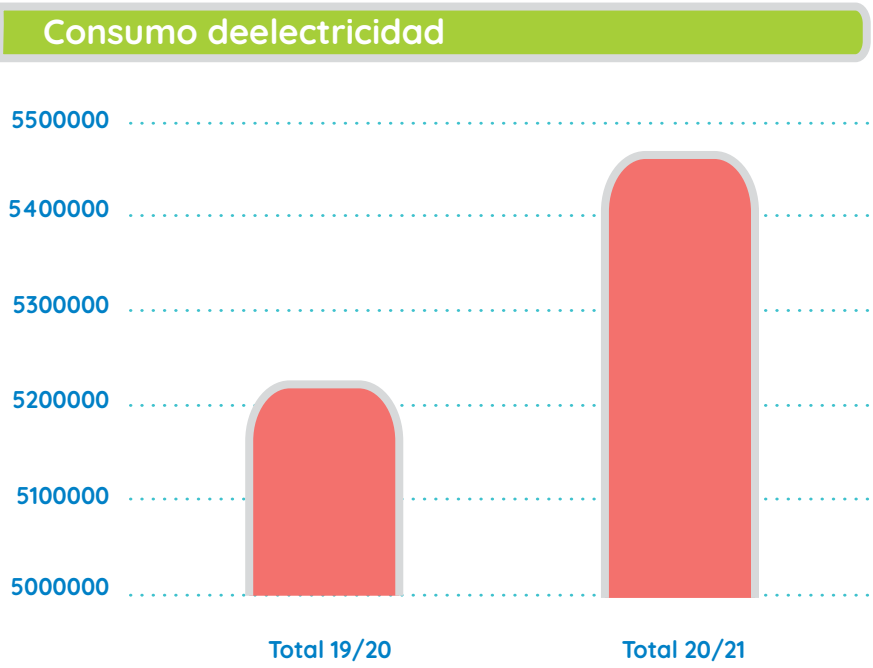
El consumo energético (electricidad) en los centros de trabajo de LAICA, es uno de los pilares en función del impacto ambiental por procesos como en las labores de eficiencia productiva.

- Uso de iluminación LED.
- Maximización en el uso de la iluminación natural.
- 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.
- Construcción de edificios nuevos con diseño sostenible.
- Campañas de sensibilización.
- Uso de energía solar para alimentación de iluminación externa.
- Instalación de techos aislantes de calor para reducir uso de aires acondicionados.
- Ventilación pasiva sin consumo de electricidad.



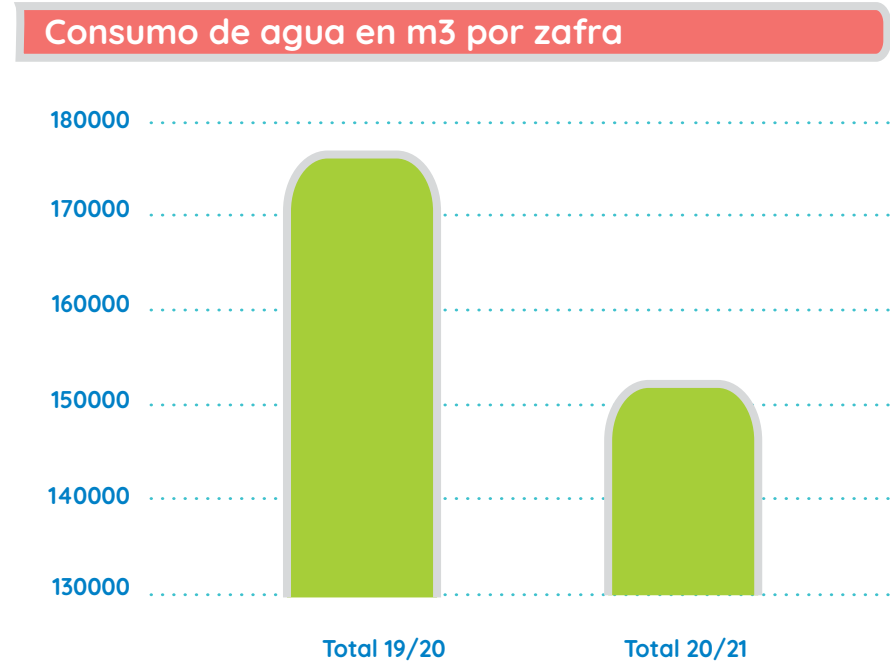


El consumo de electricidad aumentó en un 4,68% en comparación con el periodo de reporte anterior.  
Se trabaja en aumentar la eficiencia energética de las plantas de producción y dispositivos que consumen electricidad.



### 3.2.5.7 Consumo de agua

Las estrategias desarrolladas para optimizar el consumo de agua, permitieron reducir en un 13,89% la totalidad del consumo de la organización en relación a la Zafra 19-20.







Durante la Zafra 20-21 la pandemia por COVID-19 mantuvo la alta frecuencia de lavado de manos y hábitos de limpieza en todos nuestros centros de trabajo.

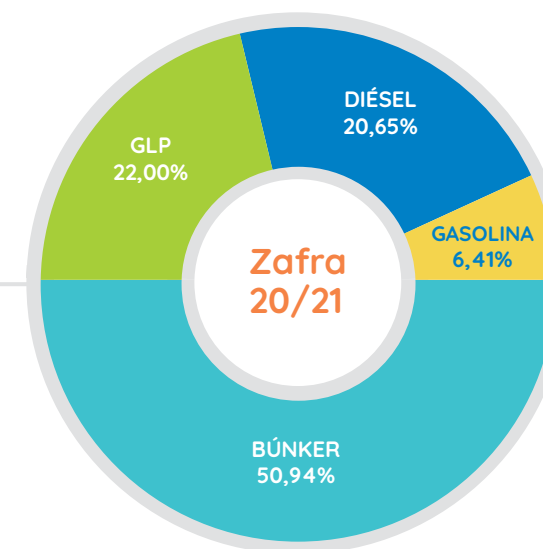
Entre las acciones realizadas para lograr esta reducción se encuentra la optimización de procesos y la sustitución de equipos por sus equivalentes más eficientes en el consumo de agua.



### 3.2.5.8 Consumo de 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







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.

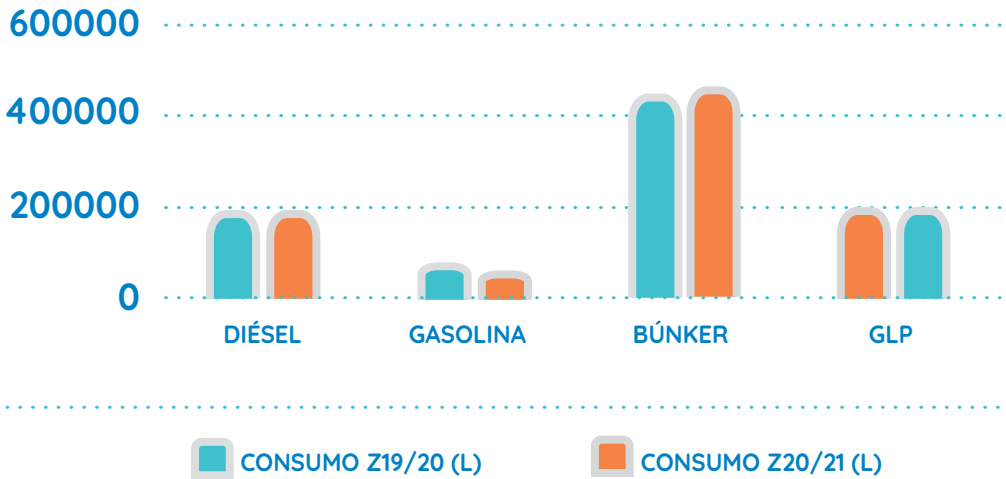


Este esfuerzo materializó en resultados como una reducción de 2,50% del consumo de búnker, en relación a la Zafra 19-20.

El consumo de otros combustibles fósiles tales como diésel, gasolina y GLP aumentó en 2,52%, 16,50% y 7,27% respectivamente por la normalización de algunas actividades tales como giras.

Se da seguimiento a todos estos datos para corroborar el origen de los aumentos e identificar su impacto en la eficiencia del uso de los recursos.

Consumo de combustibles fósiles por Zafra



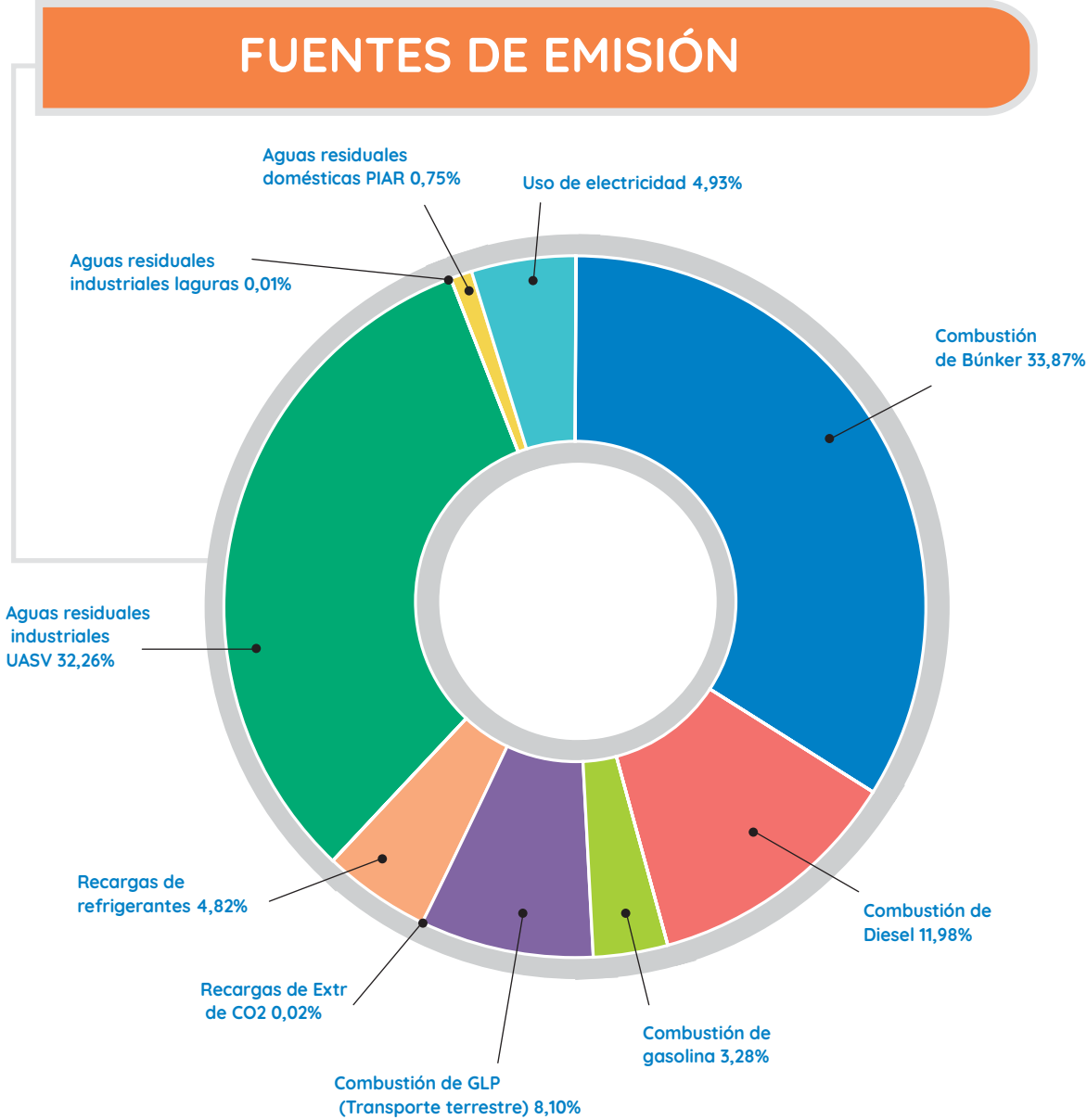


### 3.2.5.9 Emisiones atmosféricas

LAICA contabiliza las emisiones de carbono equivalente (no verificadas) basándose en la INTE/ISO-14064, con los alcances directos e indirectos.

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 combustión de diésel.

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 un uso eficiente de los vehículos, pues de esta forma se disminuyen también las emisiones de GEI asociadas.





### 3.2.5.10 Aguas Residuales

LAICA cuenta con tres plantas de tratamiento de aguas residuales. Dos de ellas están ubicadas en el Centro de Operaciones El Coyol (una de aguas residuales ordinarias y otra de aguas residuales especiales) 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.



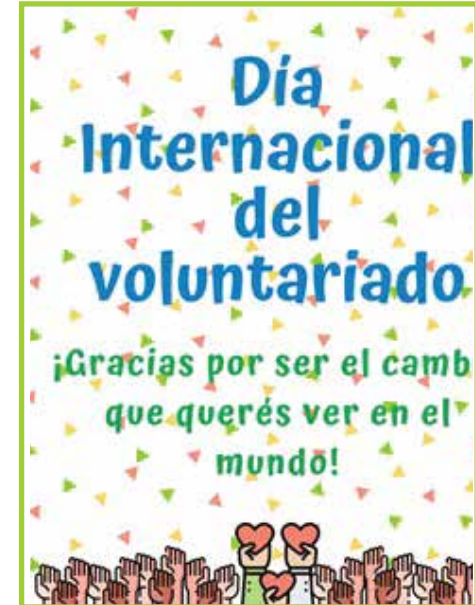




### 3.2.5.11 Sensibilización Ambiental

LAICA impulsa la concientización de los colaboradores sobre la importancia de los procesos de compensación, pero este año, por convivir con una pandemia, se tuvo que modificar significativamente la forma y cantidad de horas de voluntariado pues no era posible realizar actividades presenciales ni masivas. Esto afectó considerablemente nuestro indicador comparado con otros períodos.

Sin embargo, de manera simbólica y para incentivar la cultura interna, se organizaron voluntariados locales en los centros de trabajo que reunían las condiciones para realizarlos. En total se plantaron 113 árboles en DIECA, CAD Roble, CO Punta Morales, CAD San Isidro, CAD Turrialba y CAD Liberia.







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 2021, se ha trabajado arduamente en la actualización del Protocolo de Sostenibilidad del Sector Cañero Azucarero de Costa Rica. Este documento resume el análisis de materialidad del sector, tanto el industrial como el agrícola, y propone una serie de acciones conjuntas y alineadas en busca de lograr el *Azúcar Sostenible de Costa Rica*.

Adicionalmente, se realizó una vinculación de los temas materiales del sector con cada meta de los diferentes Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con el fin de conocer cuál es el aporte en cada uno y, a futuro, poder medir a través de indicadores cuantitativos el avance en esos aportes.



Índice

I. Introducción.....	5
Antecedentes.....	7
Estructura.....	10
II. Estándar de cumplimiento.....	13
1. Derechos humanos.....	13
2. Trabajo infantil.....	14
3. Condiciones laborales.....	16
4. Migraciones laborales.....	19
5. Salud y seguridad ocupacional.....	20
6. Seguridad vial.....	21
7. Rendimiento agrícola e industrial.....	23
8. Manejo de suelos.....	24
9. Manejo de agroquímicos.....	25
10. Cumplimiento de la legislación nacional para el manejo de quemaz agrícolas.....	27
11. Manejo de residuos y subproductos.....	28
12. Eficiencia energética y de combustibles.....	29
13. Manejo del recurso hídrico.....	30
14. Protección de la biodiversidad.....	31
15. Acciones de mitigación y adaptación al cambio climático.....	32
16. Asociatividad.....	33
17. Modelo de desarrollo sectorial.....	34
18. Tendencias de los mercados.....	35
19. Cadena de valor.....	36
20. Estilos de vida saludables.....	37
21. Relacionamento estratégico y desarrollo de las comunidades.....	38
III. El protocolo y los ODS.....	40



Es importante mencionar que cada tema material del Protocolo, tiene además una identificación del eslabón de la cadena productiva al que impacta, por ejemplo, sector agrícola, industrial o LAICA. Adicionalmente, se detallan actividades sugeridas para gestionar cada tema.



Durante el año 2022 se trabajará una hoja de ruta con plazos máximos sugeridos para cada actividad de tal forma que se pueda dar seguimiento a cada una de forma efectiva.

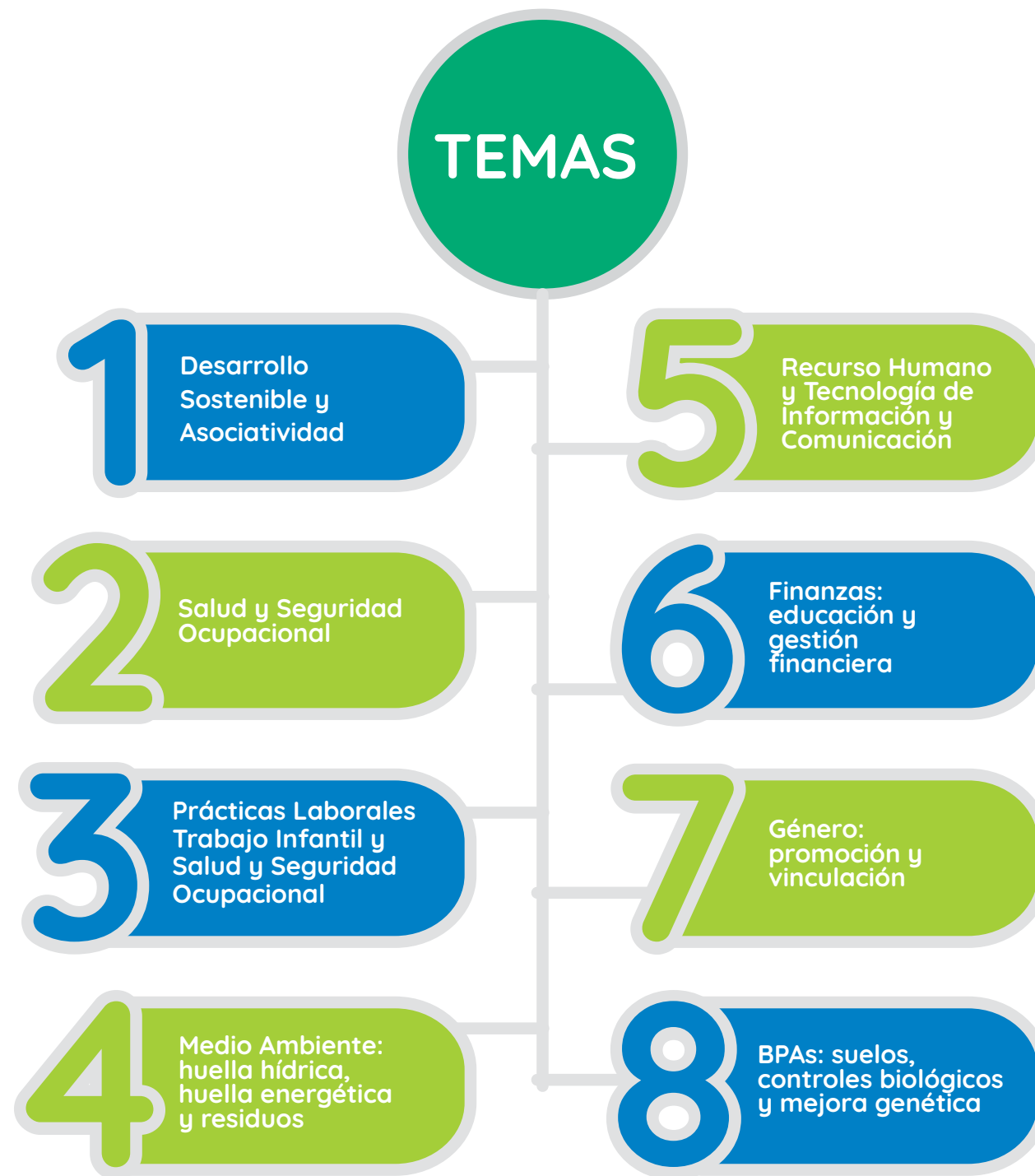
El documento será publicado a todos los miembros del sector a finales del 2021 y para el público en general se elaboró un “Decálogo de Sostenibilidad del Sector Cañero Azucarero de Costa Rica” plasmando los principios con los que nos comprometemos.

Actualmente se está desarrollando una plataforma de indicadores que nos permitirá analizar y evaluar de manera más ordenada los avances en sostenibilidad de manera individual y colectiva.



En la parte agrícola, se trabajan temas de sostenibilidad, partiendo de una enseñanza y concientización 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 y promueve 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 diseñó 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)

El programa Cultivando Futuro ha seguido en continuo avance esta etapa se ha estado desarrollando con recursos propios de LAICA.

Aunque la pandemia ha venido a detener los talleres el programa a este 2021 ha logrado un alcance de:

Alcance del Programa

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

LAICA ha entrenado a 6 Ingenios con las Cajas de Herramientas de los talleres para los productores con el objetivo de replicar este proyecto con grupos pequeños de cada ingenio y zona con el fin de lograr un mayor alcance en la entrega de estas herramientas a nuestros productores.

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 2021, por temas de pandemia el programa se vio obligado a detener su implementación por ser un programa presencial. Sin embargo, para el año 2022 ya LAICA se encuentra con la planificación y análisis de las nuevas zonas y productores que impactaremos a través de Cultivando Futuro.





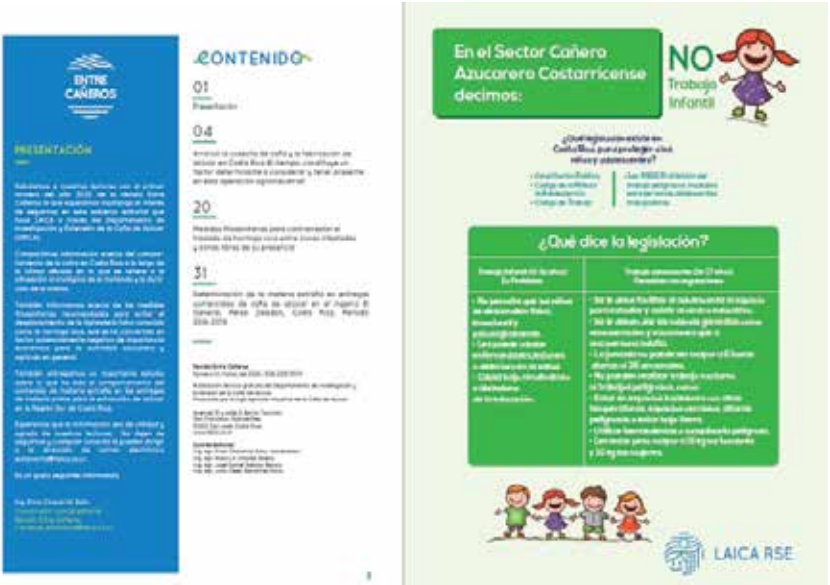
Sensibilización y concientización a productores:

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.



Sensibilización sobre Trabajo Infantil

LAICA trabaja exhaustivamente en brindar herramientas como charlas informativas, afiches a los productores de caña e ingenios con el objetivo de crear conciencia acerca de la importancia de la erradicación del trabajo infantil, parte de estas herramientas son la Revista Entre Cañeros, que llega de manera directa a nuestro Sector.



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).

### 3.2.6.3 Herramientas Digitales Cultivando Futuro para nuestra Cadena de Valor

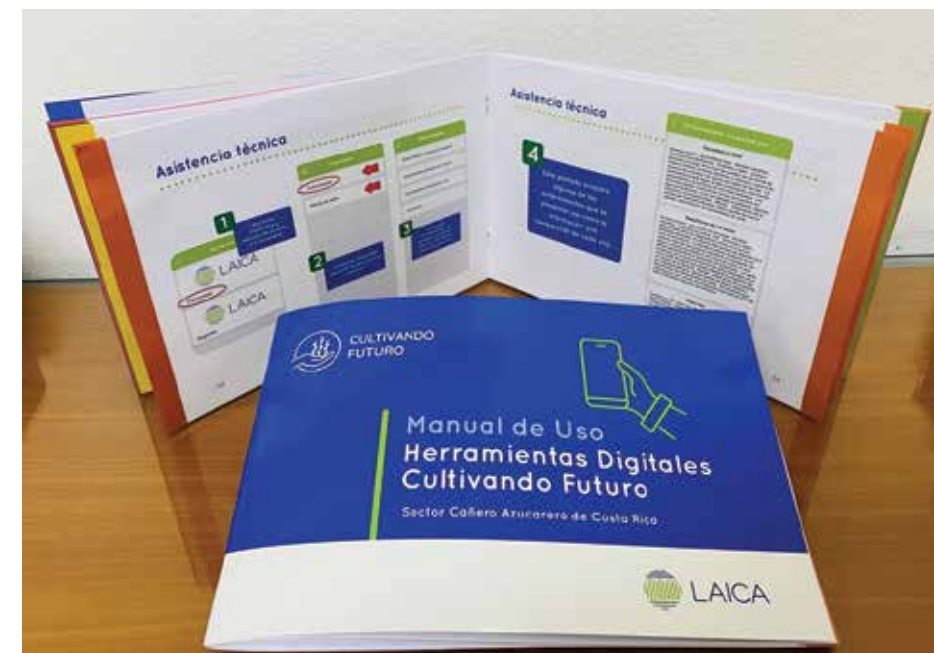
Las herramientas digitales surgen después de la detección de la necesidad de buscar la practicidad y utilidad de las mismas para las unidades productivas.

Enfocadas desde la experiencia de usuario buscando disminuir la resistencia al uso de la tecnología por las brechas tecnológicas y por el contrario haciéndolas de fácil uso, intuitivas y amigables para el uso del productor.

Este 2021 relanzamos las herramientas digitales después de buscar perfeccionarlas y hacerlas aún más amigables para el productor con el objetivo de aumentar su utilización.

Para este relanzamiento LAICA ha trabajado en la creación de diversos materiales de apoyo para facilitar y acompañar a los productores en este proceso como lo son videos cortos que explican el paso a paso del uso de cada una de las herramientas, así como un manual detallado que busca hacerle posible al productor el uso y aprovechamiento de cada una de estas herramientas que le agregan valor y le permiten profesionalizar su labor y cultivo.

Estas herramientas son facilitadas a toda nuestra cadena de valor para que sean divulgadas.





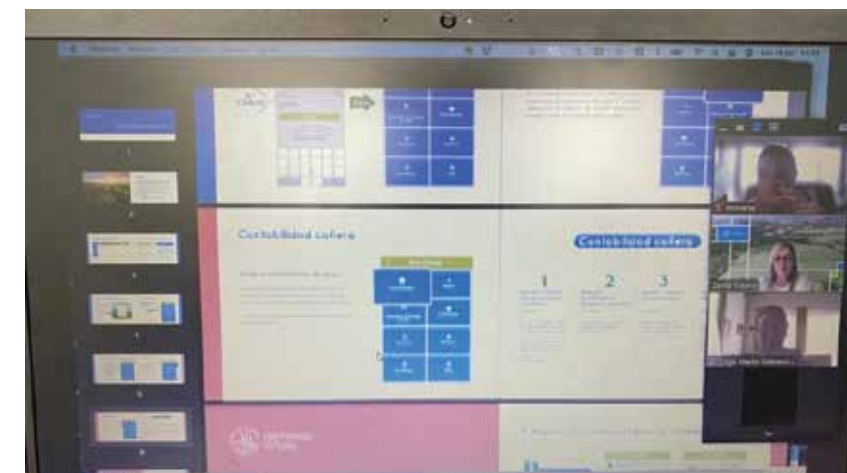
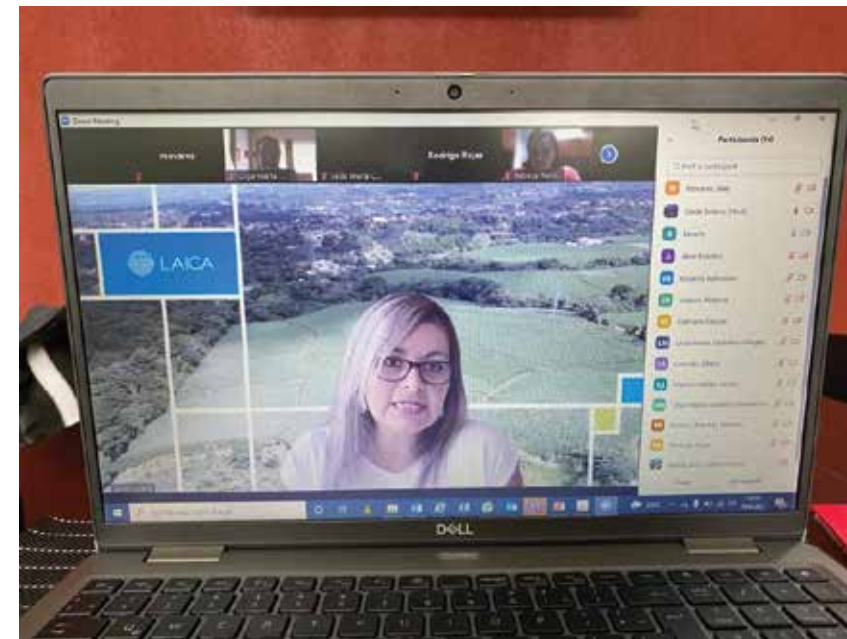
Adicionalmente hemos llevado a cabo todo un plan de acción para la ejecución del mismo, que incluye capacitaciones a las partes interesadas basadas en constructivismo: guiar a los productores para realizar el paso a paso del uso de cada una de las 8 herramientas que componen la aplicación Cultivando Futuro, capacitar los ingenieros agrónomos e inspectores técnicos destacados en las diferentes zonas cañeras del país con el objetivo de que sean apoyo y medios de consulta para los productores, adicionalmente capacitamos las juntas directivas de FEDECAÑA, y Cámaras de productores de las zonas con el fin de unir y alinear esfuerzos en la divulgación e implementación de estas herramientas en el Sector Cañero Azucarero.

Hemos logrado en esta divulgación de las herramientas digitales llegar a capacitar el 42% de productores de caña, 6 regiones cañeras azucareras, 7 ingenios.

El objetivo es continuar llegando a más productores para posicionar la herramienta en el sector y facilitar los procesos para nuestros productores.

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.
- Consultar 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.
- Y la nueva plataforma “Informe” que es un canal de comunicación de LAICA hacia el Sector que contiene información valiosa para ellos.



### 3.2.6.4 NAMA

Durante los últimos meses del año 2020 y el 2021, nuestro sector ha trabajado la Nota Conceptual de la NAMA (Acciones de Mitigación Nacionalmente Apropriadas-por sus siglas en inglés) con el Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG), el INTA y la Federación de Cámaras de Productores de Caña (FEDECAÑA), todo financiado por la Alianza Francesa para el Desarrollo (AFD).

Este proceso ha permitido plasmar en un primer documento la generalidad de las ideas para trabajar acciones de mitigación en los próximos años incluyendo un sistema de medición y verificación de los resultados y poder así determinar nuestro aporte o impacto de los compromisos internacionales de descarbonización.

Para el próximo año, se tiene como objetivo, finalizar el diseño de la NAMA Caña de Azúcar incluyendo el diseño de su primer plan piloto en fincas productoras.

Este proceso, sin lugar a duda, es una muestra de nuestro fuerte compromiso con el ambiente en busca de la protección del planeta. Para el Sector Cañero Azucarero este nuevo proyecto es trascendental y se tiene claro el grado de complejidad que tiene pues al ser un tema sectorial requerirá de muchos acuerdos por consenso por lo que será fundamental la divulgación y convencimiento de todas las partes que conforman la agrocadena de la caña.



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.

3.2.6.5 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 2020 la producción total de avispas de *Cotesia flavipes* alcanzó los 38,7 millones, logrando una cobertura de 5.004 ha al liberar en plantaciones de caña de azúcar del país 30.0 millones de avispas. Los 5 principales usuarios del programa durante ese año fueron: la Hacienda Juan Viñas (8,43 millones de avispas; 1.405 ha.); el Ingenio Coopevictoria (4,00 millones; 667,8 ha.); los productores independientes de la Región Sur (3,45 millones de avispas; 576,5 ha.); los productores

independientes del Valle Central (2,59 millones de avispas; 433,0 ha.); y los productores independientes de Turrialba (2,40 millones; 400,0 ha). El siguiente cuadro detalla la lista de usuarios beneficiados durante el año 2020.

Cobertura del programa de producción de *Cotesia flavipes* durante el año 2020.

Beneficiario	Millones de avispas	Cobertura (ha)	%
Ingenio Juan Viñas	8.43	1.405,1	28,1
Ingenio Coopevictoria	4.00	667,8	13,3
Productores región Sur	3.45	576,5	11,5
Productores Valle Central	2.59	433,0	8,7
Productores Turrialba	2.40	400,0	8,0
Productores región Norte	2.39	399,3	8,0
Ingenio Taboga	2.02	337,8	6,7
Ingenio Quebrada Azul	1,81	302,5	6,0
Ingenio Coopeagri	1,15	192,3	3,8
Ingenio Cutris	0,92	154,8	3,1
Ingenio El Viejo	0,34	57,3	1,1
Productores Guanacaste	0,26	43,8	0,9
Productores Puntarenas	0,18	30,0	0,6
Ingenio El Palmar	0,024	4,0	0,1
TOTAL	30,0	5.004	100

De acuerdo al tipo de beneficiario, para el año 2020 los ingenios utilizaron un total de 18.72 millones de avispas en un área aproximada a las 3.121,4 ha, lo cual representó el 62,4% del total liberado durante dicho año. Por su parte, los Productores independientes utilizaron 11.29 millones de avispas en 1.882,5 ha, lo que representó el 37,6% del total.



Proceso de producción del parasitoide *Cotesia flavipes*

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

La liberación de hongos entomopatógenos durante el año 2020 alcanzó los 23.319,0 kg, volumen que sirvió para atacar problemas de plagas en un total de 6.118,0 ha en todas las regiones cañeras del país. Los principales beneficiarios del programa fueron los productores de la región Norte (5.484 kg) y el ingenio El Palmar (5.414,0 kg), el ingenio El

Viejo (3.216,0 kg), ingenio Quebrada Azul (3.005 kg). Las ventas a otros sectores agropecuarios implicaron 6.184 kg. El siguiente cuadro detalla las cantidades de hongos entomopatógenos utilizadas según beneficiario durante el año 2020.

### Cobertura del programa de producción de hongos entomopatógenos según beneficiario y región 2020

Beneficiario	Hongo + Sustrato (kg)	Área (ha)	%
Ventas	6.184,0	1.237,0	21,00
Productores Zona Norte	5.484,0	1.097,0	18,63
Ingenio El Palmar	5.414,0	1.083,0	18,39
Ingenio El Viejo	3.216,0	672,0	10,92
Ingenio Quebrada Azul	3.005,0	601,0	10,21
Ingenio Coopevictoria	2.159,0	432,0	7,33
Prod. Cañas, Bagaces	1.377,0	275,0	4,68
Ingenio Taboga	805,0	161,0	2,73
Ingenio CATSA	562,0	112,0	1,91
Productores región Sur	430,0	86,0	1,46
Ingenio Cutris	393,0	79,0	1,33
Productores Valle Central	310,0	62,0	1,05
Productores Puntarenas	40,0	8,0	0,14
Investigación	42,0	8,0	0,15
Ingenio San Rafael	22,0	4,0	0,07
<b>TOTAL</b>	<b>29.433,0</b>	<b>5.989,0</b>	<b>100,0</b>



A nivel de regional, la región Norte utilizó la mayor cantidad de hongos durante el año 2020, principalmente para el combate del salivazo (*Aeneolamia albofasciata*) y en menor grado para el control de la cigarrita antillana (*Saccharosydne saccharivora*). En la región se aplicó un total de 8.904,0 kg, abarcando un área de cobertura de 1.780,8 ha y representando esto el 30,2% del total liberado.

En segundo lugar, la región de Guanacaste debido a los brotes del salivazo y el chinche de encaje (*Leptodyctia tabida*) debiendo aplicar 5.960 kg para cubrir 1.192 ha. En la región de Puntarenas se aplicaron 5.454 kg cubriendo 1.090,8 ha. El siguiente cuadro detalla las cantidades de hongos entomopatógenos y la cobertura alcanzada para cada región durante el año 2020.

Cobertura del programa de producción de hongos entomopatógenos según región. Año 2020

Productores	Hongo + Sustrato (kg)	Área (Ha)	%
Norte	8.904,0	1.780,8	30,2
Guanacaste	5.960,0	1192,0	20,2
Puntarenas	5.454,0	1.090,8	18,5
Valle Central	2.469,0	493,8	8,4
Sur	430,0	86,0	1,5
Ventas	6.173,0	1.234,6	21,0
Otros	53,0	10,6	0,02
TOTAL	29.443,0	5.889,0	100



Producción de hongos entomopatógenos.

Con los resultados descritos de producción y liberación de agentes de control biológico, desde al año 1984 (36 años), se ha liberado un total de 938.3 millones de avispas, en un área aproximada a las 156.386 ha.; mientras que la cobertura del programa de producción de hongos entomopatógenos alcanzó los 613.734 kg y una cobertura total aproximada a las 122.747 ha. desde al año de su creación en 1989 (31 años).

### 3.2.6.6 Programa de Variedades

La caña de azúcar se cultiva en seis regiones de Costa Rica, las cuales poseen diferencias muy marcadas en cuanto a clima, suelo, altitud y manejo agronómico, 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.

El objetivo del programa de variedades es la obtención de materiales de alta productividad agroindustrial que presenten resistencia a las principales plagas y enfermedades aprovechando al máximo su potencial genético, al menor costo económico posible, recurriendo para esto a la diversificación y renovación varietal.

Para lograr este objetivo se cuenta con tres componentes, los cuales son 1) Inducción de la variabilidad genética o creación de nuevas variedades mediante cruzamientos sexuales (hibridación) 2) Introducción de variedades promisorias provenientes de otros países (origen asexual) 3) discriminación dentro de las variedades creadas e introducidas (selección), el cual opera un efectivo esquema de selección sistemático y continuo durante seis fases de evaluación, lo que implica un periodo de 10 a 12 años para liberar una nueva variedad para uso comercial.

Producto de este trabajo que ha venido realizando el programa de variedades de LAICA-DIECA, en estos momentos se cuenta con al menos 5 variedades que se cultivan comercialmente en cada región 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. Además, la línea de hibridación o variedades nacionales sigla LAICA viene presentando excelentes resultados, obteniendo en el 2019 un 11,38% del área cañera sembrada con materiales nacionales.

### 3.2.6.7 Manejo Integrado de Plagas

Se puede considerar que en el país se tiene una estabilidad fitosanitaria referente a las plagas de insectos y vertebrados. Permanentemente se realizan trabajos de

investigación buscando nuevas opciones de manejo alternativas a las existentes, pero además y como una labor determinante se realizan numerosas capacitaciones a plagueros de finca, productores y técnicos sobre los métodos de manejo, prevención y control de las principales plagas que se presentan en el cultivo, pudiendo mencionarse los jobotos (*Phyllophaga* spp.), el picudo de la caña (*Metamasius hemipterus*), el cogollero (*Spodoptera frugiperda*), el barrenador de verano (*Elasmopalpus lignosellus*), el barrenador común (*Diatraea* spp.), el salivazo (*Aeneolamia albofasciata*, *Prosapia simulans* y *Zulia vilior*), el pulgón gris de la caña (*Melanaphis sacchari*) y la langosta centroamericana (*Schistocerca piceifrons piceifrons*), sin dejar de lado la rata cañera (*Sigmodon hirsutus*).

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

El Departamento de Investigación y Extensión de la Caña de Azúcar (DIECA) opera bajo tres objetivos principales plasmados en el plan estratégico general de DIECA. Dos de estos objetivos estratégicos involucran la transferencia de tecnología y la capacitación a los miembros del sector azucarero y a otras organizaciones relacionadas, planteados para proyectar a LAICA en dos vías como 1) la institución referente en la innovación, generación y transferencia tecnológica, que coopera atendiendo las necesidades del sector cañero-azucarero en función de la rentabilidad económica, contribuyendo a su competitividad y reduciendo el impacto ambiental; y 2) demostrar capacidad técnica con aportes de DIECA para los productores y técnicos vinculados al sector cañero azucarero.

Durante el año 2020 el accionar de DIECA en lo que a transferencia de tecnología se



vio muy limitado debida a que las actividades grupales estuvieron muy restringidas debido a la emergencia nacional declarada a raíz de la pandemia del COVID-19. No obstante, se procuró dar cobertura en las ventanas de acción que las restricciones impuestas por las autoridades nacionales permitieran, y cumpliendo estrictamente las medidas de seguridad sanitaria establecidas.

En el accionar general en transferencia y capacitación las visitas a fincas, las consultas telefónicas y las consultas en oficina se destacan como las principales abarcando el 17, 23, y 33% respectivamente. Las visitas directas a fincas que consisten en atención individual obtuvo una disminución del 5% en relación al 2019. Por otro lado, las consultas telefónicas, tanto por voz como por mensajería o redes sociales, tuvo un incremento del 8% en relación al 2019. El caso de las consultas en oficina se mantuvo igual que el 2019.

En términos generales las actividades de transferencia tuvieron una disminución del 22% con respecto al año 2019; reducción que se distribuye en otras actividades especialmente la de tipo grupal y algunos servicios como los de muestreos y evaluaciones de campo. No obstante, ante la restricción que constituyeron las necesarias medidas sanitarias y de seguridad para evitar los contagios por COVID-19, se puede decir que la cobertura fue bastante buena ya que por la vía grupal se pudieron atender al 54% y por la vía individual al 46% de las personas que demandan los servicios, ambas con variaciones de un 29% menos y un 19% de aumento respectivamente con respecto al 2019.

El equipo técnico regional de DIECA realizó un gran esfuerzo ya que la atención individual registró un aumento importante, lo que limitó la cobertura global en el sentido que durante el 2020 se atendieron un 58% menos de usuarios de nuestros servicios debido a las medidas ante la pandemia del COVID-19.

Actividades	Valle Central	Pérez Zeledón	Turrialba	Guanacaste	San Carlos	Puntarenas	Total
Visitas a Finca	115	127	120	360	497	4	1.223
Consultas Telefónicas	1.495	417	115	250	48	15	2.340
Consultas en Oficina	1.375	111	10	90	55	-	1.641
Seminarios Impartidos*	4	1	1	1	-	-	7
Charlas Impartidas	14	16	12	9	2	2	55
Cursos Impartidos	2	-	-	-	-	-	2
Días de Campo	1	-	3	-	1	-	5
Demostraciones de Método	29	3	5	12	1	3	53
Giras Técnicas	11	9	9	8	1	-	38
Participación en Ferias	2	-	-	0	-	-	2
Visitas a Otras Regiones	8	2	2	9	-	-	21
Participación en Eventos de Capacitación	48	3	7	21	1	-	80
Reuniones	140	28	9	35	10	4	226
Evaluaciones Agronómicas	45	31	8	20	15	-	119
Evaluaciones Fitopatológicas	62	5	3	22	2	-	94
Muestreos de Madurez	52	24	20	56	-	-	152
Publicaciones	13	3	1	3	2	-	22
Muestreos de Suelo y Foliares	48	15	-	13	7	-	83
Encuestas	-	-	-	-	-	-	0
Visitas a DIECA	815		1	10	-	-	826
<b>Total de Actividades</b>	<b>4.279</b>	<b>795</b>	<b>326</b>	<b>919</b>	<b>642</b>	<b>28</b>	<b>6.989</b>

3.2.7  
Eje Consumo  
Responsable

3.2.7.1 Emprendimientos

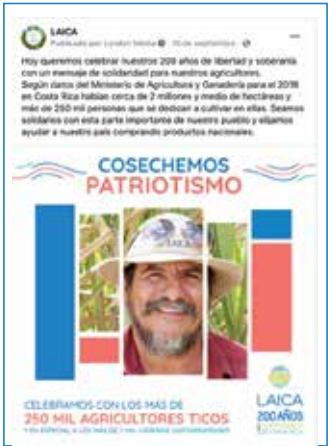
Las principales marcas de azúcar de LAICA: Doña María, Zukra y Natuvia promueven y brindan el espacio desde sus canales digitales para que emprendimientos y negocios se den conocer, esto durante los tiempos por los que pasamos, en el 2021 es vital para el apoyo y desarrollo de la economía.

LAICA continua compartiendo blogs y contenidos de emprendimientos costarricenses con el objetivo de que las personas conozcan productos y servicios ticos y poder así colaborar en la reactivación económica que tanto necesitan las pequeñas y medianas empresas.



Bajo el lema de Cosechamos Progreso, hemos continuado dando visibilidad al productor cañero costarricense con el fin de seguir dando a conocer su trabajo y sus aportes al país.

Tanto LAICA como las marcas siguen incentivando el consumo de productos nacionales con el fin de que más de 6 mil productores cañeros puedan seguir viviendo de su agricultura.





Doña María por su parte promueve consejos y recomendaciones dentro de su sitio web para personas que tienen su emprendimiento, enfocado principalmente a negocios gastronómicos. Se comparten tips para vender mejor, consejos sobre la manipulación de alimentos, se comparten diseños descargables y herramientas digitales gratuitas para negocios.



La marca ha trabajado en sus redes sociales con el fin de brindarle a las mujeres que tengan emprendimientos, herramientas ya sea como: artes ya diseñados o troqueles de cajas para colaborarles dentro de sus negocios.





Zukra desde su plataforma digital llamada Red de Emprendedores ha trabajado en un apoyo constante a emprendedores de diferentes ramas de la mano con Silvia Hidalgo una empresaria, publicista y educadora experta en temas de emprendedurismo, junto a ella se ha creado una alianza en la cual Zukra logra dar información, consejos y tips especializados a personas que poseen su negocio pero requieren de herramientas para hacerlo crecer.



Este año debido a la pandemia las charlas se han realizado de manera virtual, pero hemos tenido la participación de más de 50 personas en total en las 3 charlas que hemos realizado:







Para sumar a esta Red de Emprendedores se lanzó la página web donde en este espacio posee un directorio de emprendedores que posee información de diferentes negocios medianos y pequeños con el fin de que las personas ingresen y contacten lo que necesiten:



Se trabaja en constante apoyo de especialistas en nutrición con el fin de educar a la población bajo un estilo de vida saludable y una alimentación balanceada.

Esto se realiza en las diferentes plataformas digitales principalmente de la marca Natuvia, en las cuales diferentes nutricionistas brindan información relevante sobre recetas balanceadas, temáticas sobre salud y consejos de alimentación.








De igual forma en Natuvia durante el mes de noviembre del 2020 se hizo el recetario “Mi Cocina Sostenible”, en el que se tuvo la participación de 20 nutricionistas, que colaboraron para la creación de recetas amigables con el ambiente y mayor valor nutricional. Este esfuerzo se ha mantenido constante para la marca durante varios meses en las redes sociales y el sitio web.



 **Natuvia**

Publicado por Emplifi · 18 de noviembre de 2020 ·

En Mi Cocina Sostenible vas a encontrar recetas libres de desperdicio y pensadas 100% en reutilizar recursos

Te dejamos estos tips para que vayás reformulando tu cocina



# Comprá solo lo necesario

Hacé una lista de compras antes, revisá tu alacena.

**natuvia**

Hacelo vos también



# Buscá frutas y verduras de temporada

Estas van a durar más tiempo en tu alacena por eso van a durar más

**natuvia**

Y evitá el desperdicio

100





También, se educó mediante el programa Bites de Bienestar, que busca educar a las personas sobre un estilo de vida sano e integral. En la primera edición se contó con el apoyo de una nutricionista que habló sobre la alimentación con intolerancias y brindó recomendaciones, así como recetas amigables con la población que tiene algún tipo de padecimiento.



Se está en constante educación sobre la importancia de la alimentación natural y bajo la tendencia del real food. Por lo que se educa a los consumidores, sobre técnicas para la preparación de sus alimentos, como el Batch Cooking y Meal Prep.

Dentro de la página web de esta marca se tiene una sección especializada en salud y nutrición, guiada por nutricionistas y





## 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 definir 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 coordinado por diferentes grupos de trabajo, los cuales se diagraman a continuación:








### 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

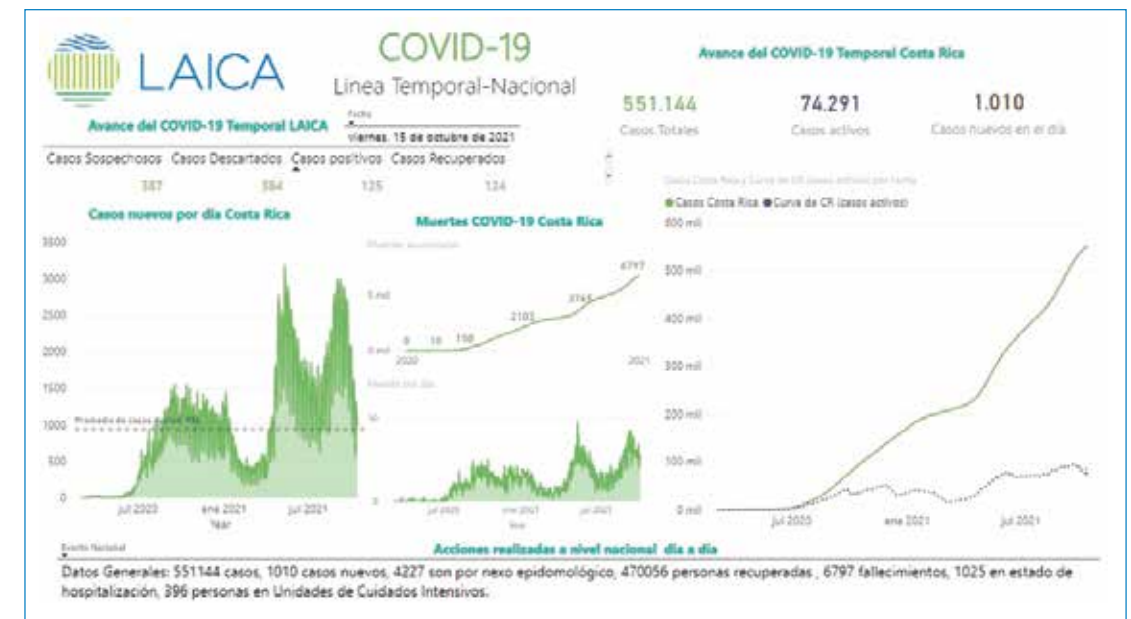
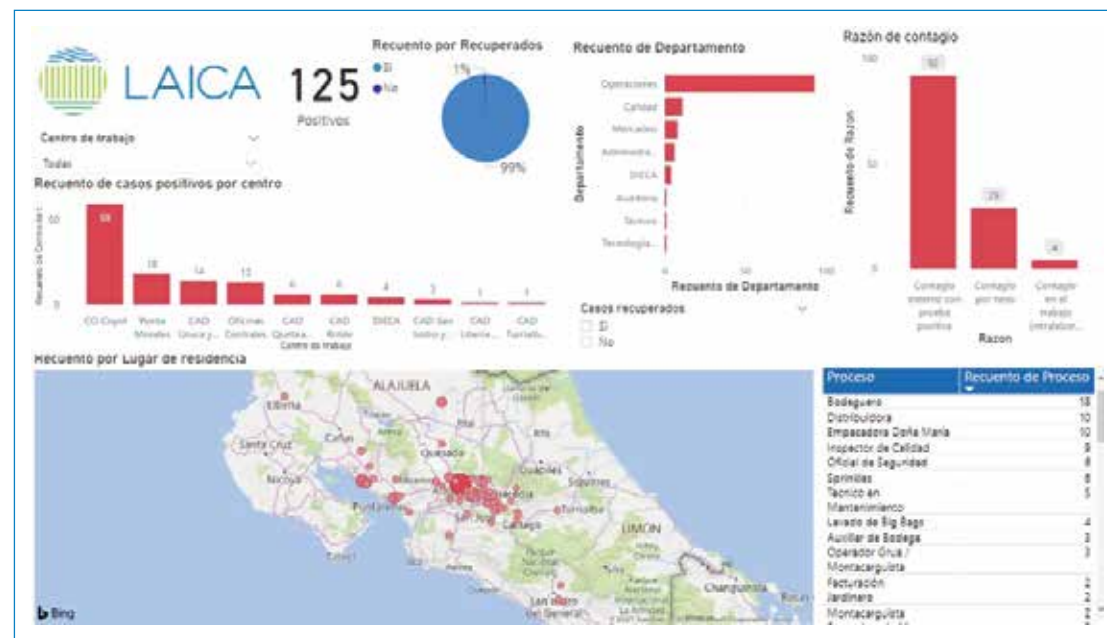
De este procedimiento se despliegan los siguientes protocolos:

- Protocolo para la reducción de la vulnerabilidad
- Protocolo de atención de casos asintomáticos
- Protocolo de atención de casos sintomáticos-confirmados
- Protocolo de atención de casos categorizados positivo por nexo
- 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
- Protocolo para procesos constructivos dentro de la empresa
- Protocolo de acceso para transportistas



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.

Adicionalmente se han creado bases de datos estadísticos que puedan ser visualizadas en Dashboard interactivos que permitan tomar decisiones sobre la situación de la pandemia a nivel nacional como dentro de LAICA.



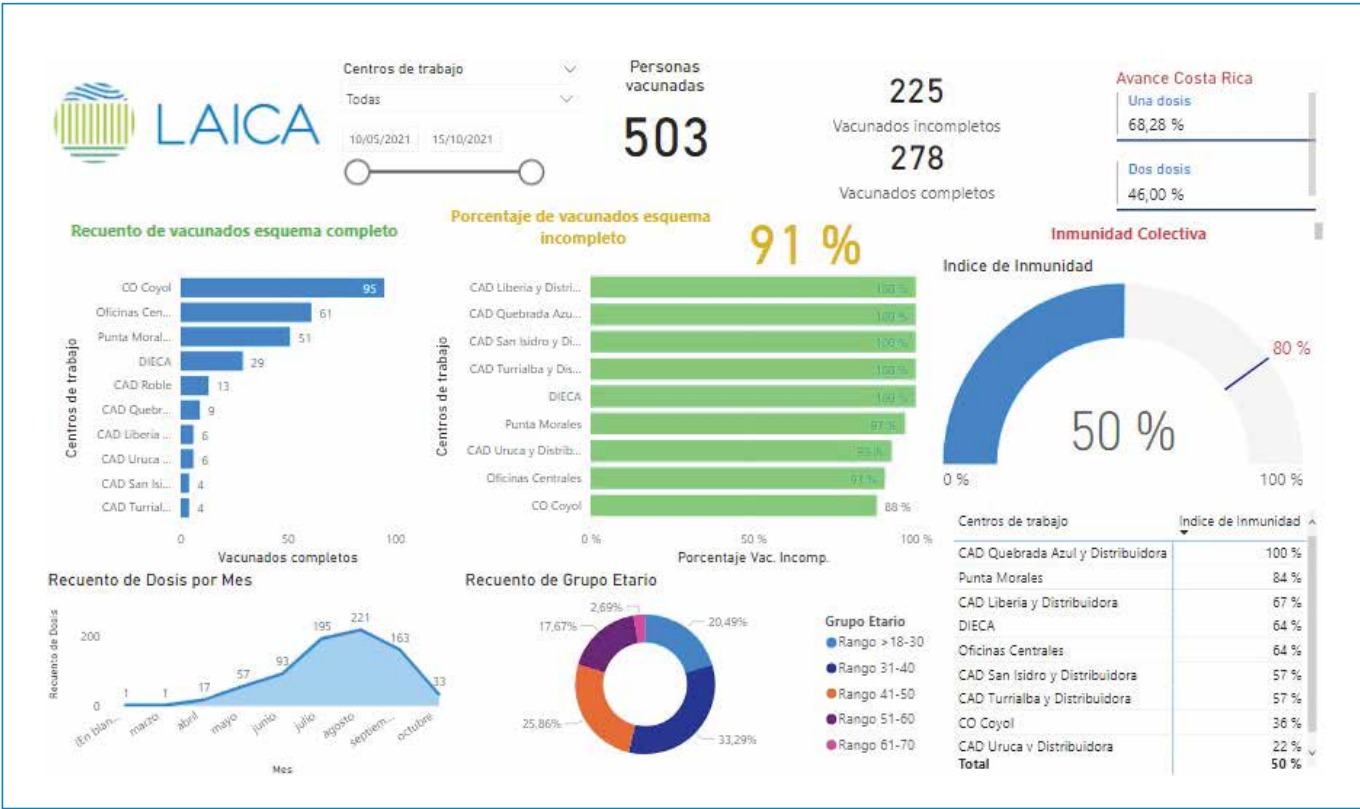




Con mucho esfuerzo, hemos sostenido las condiciones de empleo originalmente pactadas para nuestro personal, por lo que no se han realizado despedidos ni disminuciones de jornada, pese a ser medidas legales permitidas por el gobierno para mitigar en las empresas los efectos económicos de la pandemia.

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.

Así mismo se ha gestionado un proceso de seguimiento y apoyo a los procesos de vacunación ante el COVID-19 para proteger la salud en general de todos los colaboradores, llevando consigo indicadores de vacunación de nuestra población trabajadora sumamente satisfactorio.



Como parte del acompañamiento al colaborador en el proceso de vacunación contra COVID-19, se han realizado campañas de toma de conciencia y actividades que incentivan a lograr el mayor porcentaje de colaboradores vacunados con su esquema completo.

Parte de estas actividades, corresponden a sorteos entre los colaboradores que registren adecuadamente la aplicación de su vacuna tanto en primera, como en segunda dosis y reconocimiento a los centros de trabajo que logran el 100% de sus colaboradores vacunados en esquema completo.







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:

## SE USA APRENDER

Distanciamiento Social

Sabías que... 1,8 metros es equivalente a:

DOS BRAZOS  
1.80 MTs

Extender el brazo de las dos personas + un paso atrás

3 PASOS  
1.80 MTs

Tres grandes pasos entre cada persona

Mantené y respetá tu espacio de seguridad por tu salud y la de los demás.

U LAICA

## #YoMeQuedoEnCasa

# Cómo usar una mascarilla

Fuente: Organización Mundial de la Salud

Antes de ponerte una mascarilla:

Límpate las manos con alcohol en gel o agua y jabón.

Cuando usas la mascarilla:

1. Cúbrete la boca y nariz. Asegúrate de que no queden huecos entre tu rostro y la mascarilla.
2. No toques la mascarilla. Si lo haces, límbate las manos con alcohol en gel o agua y jabón.
3. Reemplaza la mascarilla por una de nueva en cuanto esté húmeda. No vuelvas a usar mascarillas de un solo uso.

Para desactivar la mascarilla:

1. Qúitate la mascarilla desde la nuca, usando las tiras, sin tocar la parte frontal.
2. Tira la mascarilla inmediatamente en una papetera cerrada.
3. Límpate las manos con alcohol en gel o agua y jabón.





### ¿CÓMO LAVARSE LAS MANOS?

**DURAR EN EL PROCESO SE SIGUIENDO**  
PARA RESTREGARSE LAS MANOS CANTE "CUMPLEAÑOS FELIZ" DOS VECES

1. Humedece las manos con agua y saca el tubo
2. Aplique 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. Apoye el dorso de los dedos contra las palmas de las manos, frotando los dedos
7. Redondea el pulgar sujetando con la palma de la mano derecha contra la palma de la mano izquierda y viceversa
8. Frota cuidadosamente la gema de los dedos de la mano derecha contra la palma de la mano izquierda y viceversa
9. Enjuague con abundante agua
10. Seque las manos muy bien las manos y séquelas abundantemente con una toalla desechable
11. Use la toalla para cerrar la toalla

Fuente: Ministerio de Salud LAICA

### FORMA CORRECTA DE TOSER Y ESTORNUDAR

Cubra su 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 LAICA

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

LAICA

### SE USA PREVENIR FORMAS DE SALUDAR

Con el pie, saludando las manos, Apretando las manos, Con los pulgares de los pies, Trazar el círculo

Hay otras formas de saludar: no lo haga de mano, beso o abrazo

Fuente: Ministerio de Salud LAICA

### SE USA PROTEGERNOS

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

**Recordá**

La cuarentena por Coronavirus no es periodo 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
- Cardiopatías
- Padecimientos pulmonares
- Cáncer
- Sistema inmunológico debilitado

LAICA PARA TODOS

### USÁ LA MASCARILLA CORRECTAMENTE

**Regla de Oro**

Lávate las manos antes y después de usar la mascarilla

**Colocación correcta**

Quítela la boca y nariz sin tocar la mascarilla

**Manipulación**

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

**Reemplazo**

Al retirarte la mascarilla quítala por detrás, sin tocar el frente. Lávala después de cada uso

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 LAICA

### ESTÁ EN TUS MANOS

Desinfectá todas las superficies que se tocan con frecuencia

Celular, control remoto, controles, teclados, El medidor, superficies del baño, lavamanos, grifos, Puertas de ascensor, pasillos, lavas, Muebles de madera o plástico, Asagadores de luz

Además recordá lavar con frecuencia tus manos

Fuente: Ministerio de Salud LAICA

### USÁ LA MASCARILLA CORRECTAMENTE

**Regla de Oro**

Lávate las manos antes y después de tocar la mascarilla

**Colocación correcta**

Cubríte la boca y nariz sin tocar la mascarilla

**Manipulación**

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

**Reemplazo**

Al retirarte la mascarilla quítala por detrás, sin tocar el frente. Lávala después de cada uso

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 LAICA

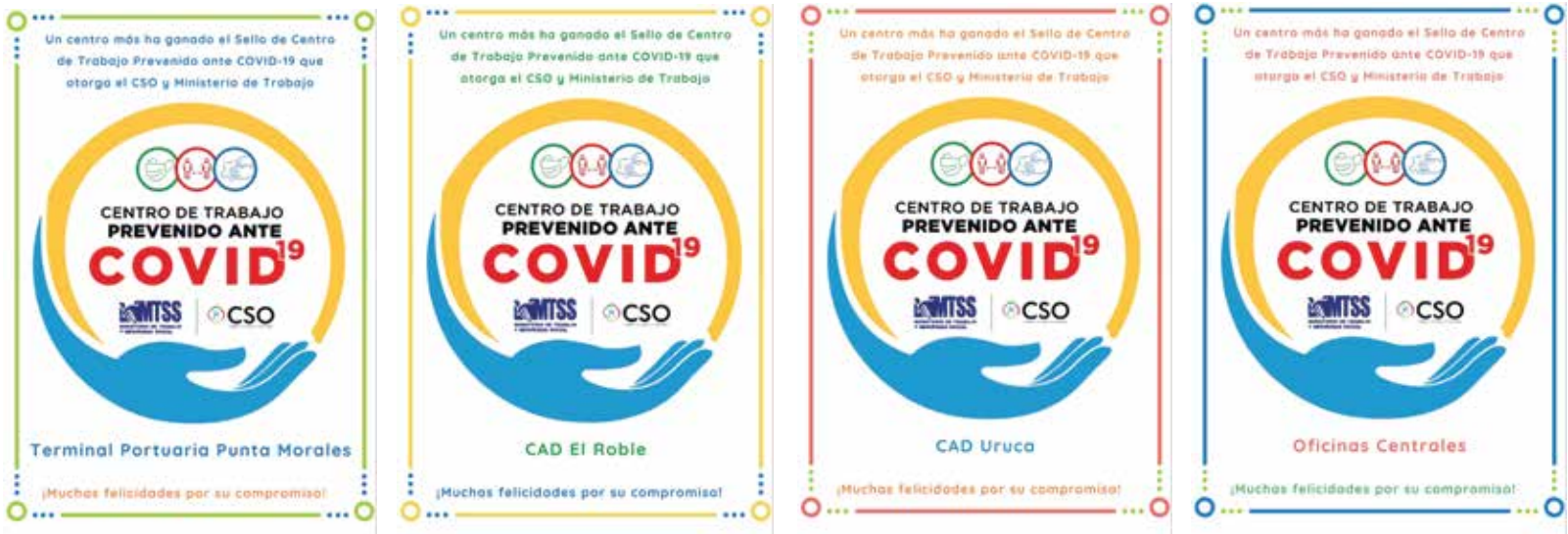




### Centros de trabajo certificados con Sello COVID-19

Como parte de los procesos de validación de las buenas prácticas para minimizar el riesgo de contagio por COVID-19 en la población trabajadora, se opta por certificar ante el Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, todas aquellas acciones que se han implementado durante la pandemia.

Con esto, se logra obtener el Sello COVID-19 en cada uno de los centros de trabajo de LAICA.





## 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 mobiliario.



## 3.2.8.2 Programa “GENTE LAICA SIEMPRE CONECTADA”

A raíz de la pandemia por el COVID 19 y su permanencia en la actualidad, aún un porcentaje importante de nuestra población se mantiene bajo la modalidad de Teletrabajo. LAICA desde el año pasado creó el programa de Gente LAICA Siempre Conectada, enfocado en dicha población, el cual con el pasar del tiempo ha tomado más fuerza, es importante recordar que el objetivo de dicho programa es brindarle al colaborador diferentes herramientas que pueden emplear en su día a día a través de webinars o talleres que les permitirá lograr un equilibrio entre calidad de vida y productividad.

En estos tiempos donde muchas cosas han cambiado, donde hemos tenido que adaptarnos a nuevas formas de hacer las cosas, la empresa continúa pendiente del bienestar de su GENTE LAICA, por ello para este año se han impartido diversos webinars y talleres pensados y enfocados de manera muy cuidadosa con el objetivo de lograr ese equilibrio fundamental en los colaboradores, algunos temas son: Salud, Ergonomía, nutrición, bienestar emocional y bienestar familiar.







LAICA en conjunto con su Universidad Corporativa se dan a la tarea de buscar profesionales con ardua experiencia y conocimiento en el tema que se va a impartir, por otra parte, la respuesta de los colaboradores sigue siendo muy satisfactoria, representando agradecimiento y compromiso con dicho programa y con cada uno de los webinars o talleres que se han impartido en este año, es un programa que nuestra GENTE LAICA espera, participa y aprende.

Debido a la importancia de los temas brindados, el programa continúa trascendiendo, es decir, todas las grabaciones de las sesiones se graban y se suben al portal de Stream, además son publicadas en el App Gente LAICA, donde todos los colaboradores de la organización pueden escucharlas y porque no, compartirlas con sus familiares.



**Temas desarrollados en el programa de Gente LAICA Siempre Conectada**

Fecha	Capacitación / charla	Instructor	Alcance
14/1/2021	Hablemos de teletrabajo	Zaida Solano	Población teletrabajadora
29/4/2021	Hablemos de teletrabajo	Zaida Solano	Población teletrabajadora
6/5/2021	Lesiones suelo pélvico	Liana Marín	Población teletrabajadora
14/5/2021	Vacunación y tercer Ola	Cristian Marín Muller	Toda la población
20/5/2021	Tips de nutrición	Nathy Solera	Población teletrabajadora
21/5/2021	COVID 19 Ahora en Jóvenes y adultos	Dr. Boza	Toda la población
27/5/2021	Teletrabajo sano	Graciela García	Población teletrabajadora
4/6/2021	Secuelas Post Covid 19	Dr. Christian Quesada	Toda la población
10/6/2021	Cómo cuidar mis plantas	El PATIO	Población teletrabajadora
18/6/2021	Preparación de Alimentos Saludables	Nathy Solera	Población teletrabajadora
1/7/2021	Estiramientos Prácticos	Liana Marín	Población teletrabajadora
8/7/2021	Qué no ha dejado LAICA con todos estos cambios	Sr. Edgar Herrera	Población teletrabajadora
15/7/2021	Familia	Sixto Porras	Población teletrabajadora
22/7/2021	Aromaterapia	Andrea Becerra	Población teletrabajadora



El programa "GENTE LAICA Siempre Conectada"

Te convoca al evento:

## Aromaterapia

CON ANDREA BECERRA DE AROMAS

- Día: 24 de junio
- Hora: de 8:00 a.m.
- Por Teams



El programa "Gente LAICA: Siempre Conectada"

Te invita a la conferencia con el virólogo:

**DR. CHRISTIAN MARÍN -MÜLLER**

Tema: Vacunación y la tercer ola

**14** MAYO 3:00 P.M.

Por Teams



El programa "GENTE LAICA Siempre Conectada"

Te convoca al taller:

### ¿CÓMO CUIDAR A MIS PLANTAS Y TRAER NATURALEZA A MIS ESPACIOS?

Impartido por PATIO

10, junio 2021

8:00 a.m.

Por teams

Podés mostrar 1 de tus plantas para para realizar sus consultas.



El programa "Gente LAICA: Siempre Conectada"

Te convoca al webinar sobre:

## Lesiones en suelo pélvico

Postura de ventado.

Con Liana Marín

**06 de Mayo**  
8:00 a.m.

Por Teams



El programa "GENTE LAICA Siempre Conectada"

Te convoca al evento:

*Meal Prep*  
**TIPS PARA PLANIFICAR Y ORGANIZAR CON ANTELACIÓN TUS MENÚS**  
*Saludables*

CON NATHY SOLERA

- Día: viernes 18 de junio
- Hora: de 8:00 a.m.
- Por Teams



El programa "GENTE LAICA Siempre Conectada"

Te convoca al evento:

Manejo del estrés desde diferentes modelos de familia: niños, adolescentes, adultos, adultos mayores, los que viven solos.

Con Sixto Porras de Enfoque a la Familia

Día: 15 de julio  
Hora: de 8:00 a.m.  
Por Teams



CUIDADOS INTENSIVOS

## YA NO SOLO ESTÁ LLENO DE ANCIANOS

El programa "GENTE LAICA Siempre Conectada"

Te convoca al evento:

**COVID-19**  
AHORA LOS PACIENTES MÁS RECURRENTES SON JÓVENES Y ADULTOS

Con el Dr. **Marco V. Boza**

21, mayo 2021

3:00 p.m.

Por teams





### 3.2.8.3 Ambiente Laboral Positivo

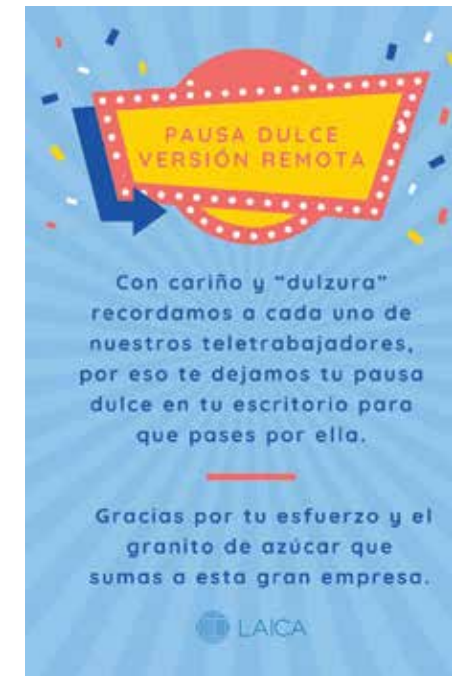
Con el fin de reforzar valores organizacionales y contribuir a la cultura y clima laboral positivo, LAICA realiza, durante todo el año, diversas actividades que favorecen el relacionamiento de todos los equipos.

Para este año 2021 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.

Maximizando el uso de herramientas digitales, se creó un planner que contiene las actividades a realizar en el 2021 con su debido responsable, entre algunas de ellas están:

#### Pausas Dulces

En algunos centros de trabajo se realizan de forma presencial, acatando todas las medidas necesarias por el COVID-19 y en otros centros se realizan de forma remota, la virtualidad en algunos casos nos sigue alejando, pero los detalles nos unen, recordando siempre con mucho cariño y dulzura a todos nuestros colaboradores.





## Cumpleaños

Es claro que tampoco olvidamos fechas tan importantes de nuestra Gente LAICA, por ello, cada 2 meses le brindamos a los colaboradores un pequeño presente por motivo de su cumpleaños.





## Fechas festivas

Tampoco dejamos pasar fechas importantes para nuestra Gente LAICA y sus familias, las cuales generan integración, compartir y conocernos.







**BINGO VIRTUAL LAICA**

Tendremos muchos premios

19 de setiembre desde las 4:00 pm

**PREMIOS:**

- 3 premios de \$ 200,000
- 3 premios de \$ 100,000
- 8 premios de \$ 50,000
- 1 pantalla de 32 pulgadas
- 3 celulares Samsung
- 10 canastas de víveres
- 1 microondas Oster
- 2 sartén eléctrico Oster
- 2 planchas de pelo Remington
- 2 licuadoras Oster
- 2 ollas arroceras Oster
- 1 olla cocimiento lento Black & Decker

**IMPORTANTE:**

Recuerda que debes realizar tu ingreso a nuestro grupo privado en facebook para participar en el bingo.



4.

# SOBRE EL INFORME



LAICA



## 4.1 Ámbito y Proceso de Elaboración

### Detalle del abordaje del informe

Este informe permite mostrar el compromiso de LAICA con la sostenibilidad. Procura alinear siempre sus operaciones directas, programas, políticas, sus múltiples iniciativas y el Sector Cañero Azucarero de Costa Rica hacia la responsabilidad social y todos sus ejes.

La elaboración de este informe cuenta con el involucramiento y la participación de un comité compuesto por diferentes departamentos de LAICA los cuales se encuentran alineados y culturizados a la mejora continua y el perfeccionamiento activo, de la organización.

Algunas de las áreas participantes 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 y Criterios

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

Principios	Criterios	Programas	Páginas
Derechos Humanos	Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.	1-Seguridad Social	35
		2-Respecto al consumidor	96
		3-Promoción de la inclusión	38
	Principio 2: 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)	56-57
		5-Equidad de Genero	40
Prácticas Laborales	Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	1-Eradicación del Trabajo Infantil	35
		2-Políticas Laborales y contrato	7
		3-Dialogo y Comunicación	25
		4-Crecimiento Profesional (ULAICA)	58
	Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	5-Eradicación de la Pobreza	54
		6-Salud Financiera	54
		7-Donde comen dos, comen tres	54
		8-Libertad de Asociación	43
	Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	9-Promoción de la salud	44
		10-Servicio de Medicina Empresarial	44
		11-Semana de la Salud	44
		12-Gestión de Riesgos Laborales (LAICA cero Accidentes)	45
	Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	13-Brigadas de Emergencia	50
		14-Sistema de Gestión OHSAS 18001	20
		15-Ambiente Laboral Positivo	113



Principios	Criterios	Programas	Páginas
Medio Ambiente	Principio 7: Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.	1-Programa Bandera Azul Ecológica	69
		2- Manejo adecuado de residuos.	71
		3-Consumo Enegría	74
		4- Consumo Agua	75
		5- Combustibles	76
	Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	6- Emisiones	78
		7- Aguas Residuales	79
		8- Sensibilización Ambiental	80
		9- Voluntariados	80
		10- Programa Agronómico Sectorial	91
	Principio 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.	11-Producción Agentes de Control Biologico	91
		12- Programa de Variedades	94
		13- Manejo Integrado de Plagas	94
		14- Transferencia de Tecnología	94
		15- Convenios de Cooperación	90
Anticorrupción	Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.	1-Codigo de Ética	21
		2- Reclamaciones	25
		3- Encadenamiento Responsable	26
		4- Encuentros Cañeros	26
		5- Sistema de Gestión y Auditorias Externas	19-20
		6- Cultivando Futuro	85
		7- Protocolo Sectorial de Sostenibilidad	82



