



Informe de Progreso Zafra 2021-2022

Pacto Global de las Naciones Unidas



LAICA

INFORME DE PROGRESO

ZAFRA 2021- 2022



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



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



CONTENIDO



1. INTRODUCCIÓN	5
1.1 Mensaje del Director Ejecutivo	6
1.2 Qué hacemos y como creamos valor	8
1.2.1 Perfil de la Organización	8
1.2.2 Algunas de nuestras marcas y productos	11
1.2.3 Política integrada	13
1.2.4 Políticas organizacionales	13
1.3 Estrategia de Sostenibilidad y Gobernanza	16
1.3.1 Estrategia de Sostenibilidad	16
1.3.2 Misión	19
1.3.3 Visión	19
1.3.4 Organigrama	20
1.3.5 Valores	21
1.3.6 Nuestro compromiso con el Pacto Global	22
1.3.7 Involucramiento con los ODS	22
1.4 Materialidad	23
1.4.1 Análisis de materialidad	23
2. ASÍ TRABAJAMOS	24
2.1 Operaciones y certificaciones	25
2.1.1 Certificaciones que mantiene LAICA	25
2.1.2 Sistemas de Gestión ISO 45001	27
2.2 Anticorrupción	28
2.2.1 Código de Ética	28
2.3 Modelo de Gestión	29
2.3.1 Composición de la Junta Directiva	29
2.3.2 Consejo de Comercialización	30
2.4 Transparencia y Canales de Denuncia	31
2.4.1 Rendición de Cuentas y Transparencia	31
2.4.2 Diálogo y Comunicación	31
2.5 Comunicación con grupos de interés	33
2.5.1 Reunión con cada ingenio y cámaras de productores	33
2.5.2 Encuentros Cañeros	34
2.5.3 Comunicación responsable	35
2.5.4 Canales de comunicación al Consumidor	36
2.6 Alianzas Estratégicas	37
Detalle de nuestras Alianzas	37
3. PROGRESO - ACCIONES - AMBICIONES	38
3.1 Planteamiento Estratégico	39
3.1.1 Ejes de Acción Organizacionales	39
3.1.2 Aporte de LAICA a las ODS	40
3.2 Proyectos y acciones	43
3.2.1 Eje Derechos Humanos	43
3.2.1.1 Erradicación del Trabajo Infantil	43
3.2.1.2 Promoción de la Inclusión	51
3.2.1.3 Equidad de Género	53
3.2.1.4 Libertad de Asociación	57
3.2.2 Eje Promoción de la Salud	58
3.2.2.1 Servicio de Medicina Empresarial	58

CONTENIDO



3.2.2.2	Semana de la Salud.....	60
3.2.2.3	Campañas de prevención.....	63
3.2.2.4	Gestión de riesgos laborales	64
3.2.2.5	Plan de Capacitación Anual	68
3.2.2.6	Brigada de Emergencia.....	71
3.2.3	Erradicación de la pobreza.....	76
3.2.3.1	Programa Echemos Pa'lante	76
3.2.3.2	Programa LAICA te impulsa	80
3.2.4	Eje Promoción de la Educación	81
3.2.4.1	Programa de Becas	81
3.2.4.2	LAICA en las Aulas	83
3.2.4.3	Universidad Corporativa (ULAICA).....	84
3.2.4.4	Desarrollo de la Gente Laica	91
3.2.4.5	Programa Gente Laica Siempre Conectada.....	95
3.2.5	Eje Ambiental.....	98
3.2.5.1	Programa Bandera Azul.....	98
3.2.5.2	Manejo adecuado de residuos	101
3.2.5.3	Digitalización de trámites.....	103
3.2.5.4	Educación al consumidor.....	104
3.2.5.5	Consumo de Energía	105
3.2.5.6	Consumo de combustibles	108
3.2.5.7	Consumo de agua	110
3.2.5.8	Emsiones atmosféricas	111
3.2.5.9	Aguas residuales	112
3.2.5.10	Sensibilización Ambiental.....	113
3.2.6	Eje Cadena de Valor.....	116

3.2.6.1	Organización del sector para un azúcar sostenible ...	116
3.2.6.2	Protocolo Sectorial de Sostenibilidad.....	117
3.2.6.3	Programa Cultivando Futuro.....	122
3.2.6.4	Cajas de herramientas.....	124
3.2.6.5	Herramientas digitales.....	125
3.2.6.6	Infográficos	129
3.2.6.7	Logos a través de Cultivando Futuro.....	130
3.2.6.8	NAMA.....	133
3.2.6.9	Programas Control Biológica	137
3.2.6.10	Manejo Integrado de Plagas.....	140
3.2.6.11	Programas Variedades.....	142
3.2.6.12	Transferencia de Tecnología.....	143
3.2.6.13	Programa de Reproducción de Caña de Azúcar por Cultivo de Tejidos in vitro.....	147
3.2.7	Eje Consumo Responsable.....	148
3.2.7.1	Emprendimientos	148
3.2.7.2	Gastronomía Sostenible.....	150
3.2.7.3	Gastronomía Saludable	151
3.2.8	Cultura y Clima laboral positivo	153
3.2.8.1	Ambiente Laboral Positivo	153
3.2.8.2	Encuestas Cultura y Clima.....	156
4.	SOBRE EL INFORME	157
4.1	Ámbito y proceso de elaboración	158
4.2	COP: Cumplimiento de principios y criterios Matriz.....	159
4.2.1	Aporte de LAICA a los principios Pacto Global	159

1. INTRODUCCIÓN





1.1

Mensaje del Director Ejecutivo

Un año más, estamos satisfechos de comunicar nuestros progresos sobre el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para el año 2030.

Somos conscientes del rol importante que juega el sector privado en la alineación de estrategias de trabajo a nivel del país y como parte del mundo para lograr humanizar el mercado global. Consecuentes con ello, nuestros principios y valores se basan en el respeto y defensa de los derechos humanos, el cuidado del medio ambiente, el trabajo digno y la lucha contra la corrupción, y procuran contribuir a una convivencia armónica, sostenible y productiva de todos los actores involucrados y de la cadena de valor agregado del sector cañero azucarero del país.

Este 2022 es un año de transición luego de las afectaciones a consecuencia de la pandemia por Covid 19, tanto económicas como sociales, de manera que hemos continuado apoyando a nuestros colaboradores, socios comerciales y público, para lograr la recuperación en todos los sectores involucrados.

Hemos logrado garantizar la continuidad del negocio, el crecimiento de procesos productivos y nuevas relaciones comerciales que permitan generar más oportunidades de empleo sostenible, así como la estabilidad y calidad de vida de los colaboradores adoptando esquemas bimodales de trabajo en aquellos puestos que es posible mantener el teletrabajo.



1.1

Mensaje del Director Ejecutivo

Continuamos trabajando en la construcción de una cultura de sostenibilidad en todos nuestros procesos como parte de nuestro quehacer e identidad, contando con el compromiso de nuestros colaboradores.

Para ello, fortalecemos los programas desarrollados en temas de derechos humanos y estándares laborales para generar más y mejores oportunidades a grupos vulnerables, mejores condiciones para la niñez y adolescencia; sensibilización y concientización ambiental y anticorrupción, de manera que logremos reducir los diversos consumos y mantener erradicada de manera radical la corrupción, el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la trata de personas y cualquier tipo de discriminación.

La sostenibilidad sigue siendo un eje transversal de nuestra empresa, de manera que sea parte de la cultura empresarial de LAICA y reiteramos nuestro compromiso público y nuestro objetivo es continuar trabajando para sumar nuestros esfuerzos 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

LAICA surge hace 82 años bajo la siguiente trayectoria.

Nuestra trayectoria

1940

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

1965

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**.

1998

En setiembre de 1998, después de varias modificaciones legales se aprueba la Ley **No. 7818**, con el objetivo de mantener un régimen en equitativo de relaciones entre los miembros del sector productores (as) e ingenios del país.



¿Qué hacemos y cómo creamos valor?

El sector cañero azucarero trabaja bajo un modelo de negocio único y referente a nivel nacional y latinoamericano donde tanto los productores y productoras de caña así como los ingenios se sientan a tomar decisiones para el Sector que garanticen a **cada miembro 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 y presentaciones de azúcar así como productos de valor agregado basados en el azúcar 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.

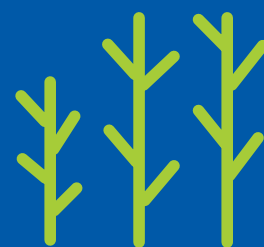
El otro, corresponde a una Terminal Portuaria, ubicada en la provincia de Puntarenas, específicamente en Punta Morales, que permite la exportación de alcohol, así como de azúcar crudo y melaza. Además, cuenta con una planta de rehabilitación de big bags, material de empaque de azúcar muy importante para 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 590 colaboradores, que se ubican en los diferentes centros de trabajo ubicados a lo largo del país.

LAICA es una organización que implementa, promueve, estimula y alinea su cadena de valor a través de diversos Programas organizacionales y sectoriales para adoptar prácticas sostenibles, además 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.





Sector Cañero Azucarero de Costa Rica en cifras

7.078

productores
de caña

11

ingenios
azucareros

Cultivo hectáreas
de caña

60.668

hectáreas de caña.

Producción de bultos
de azúcar al año más de

8.580.710

25

cantones
rurales

1,3%

empleo CR

8.368

millones de
colones en
contribuciones
sociales

1,5%

de las exportaciones
de bienes de CR

1,1%

PIB costarricense

2.400

mujeres
agricultoras
de caña

25.000 empleos directos

80.000 empleos indirectos

Exportación
de azúcar

4.088.04

bultos de azúcar.

14,4%

PIB agrícola

1.2.2 Variedad de productos para el mercado nacional e internacional.



NUESTRAS MARCAS

Doña
Maria
azúcar



naturvia

zakra
AZÚCAR CRUDO

Dulceti
LAICA

^{EL}
Cañalito

JUAN
VIÑAS



***Caribe**
mix

 **FIRST CHOICE**

 **PROZUCAR**

 **VICTORIA**
azúcar refinado

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 nuestro 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. Están prohibido el acoso verbal, físico y la 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 en nuestros procesos de reclutamiento y selección. Los




colaboradores que sientan acoso o discriminación en su ambiente de trabajo, deben comunicarlo al área de Desarrollo Humano. El tema del acoso laboral está debidamente regulado en la política MGRH-P-02-25 Política Laboral para la Prevención y Sanción del Acoso Laboral y Psicológico y la discriminación en la política MGRH-P-02-15 Política Laboral para la Prevención de Conductas Discriminatorias.

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.

LAICA

POLÍTICA LABORAL PARA LA PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS

MGRH-P-02-15

Elaborado por:
Desarrollo Humano

Revisado por:
Gerencia Administrativa y RSE

Aprobado por:
Dirección Ejecutiva

Versión 3

Página 1 de 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 regirá 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.

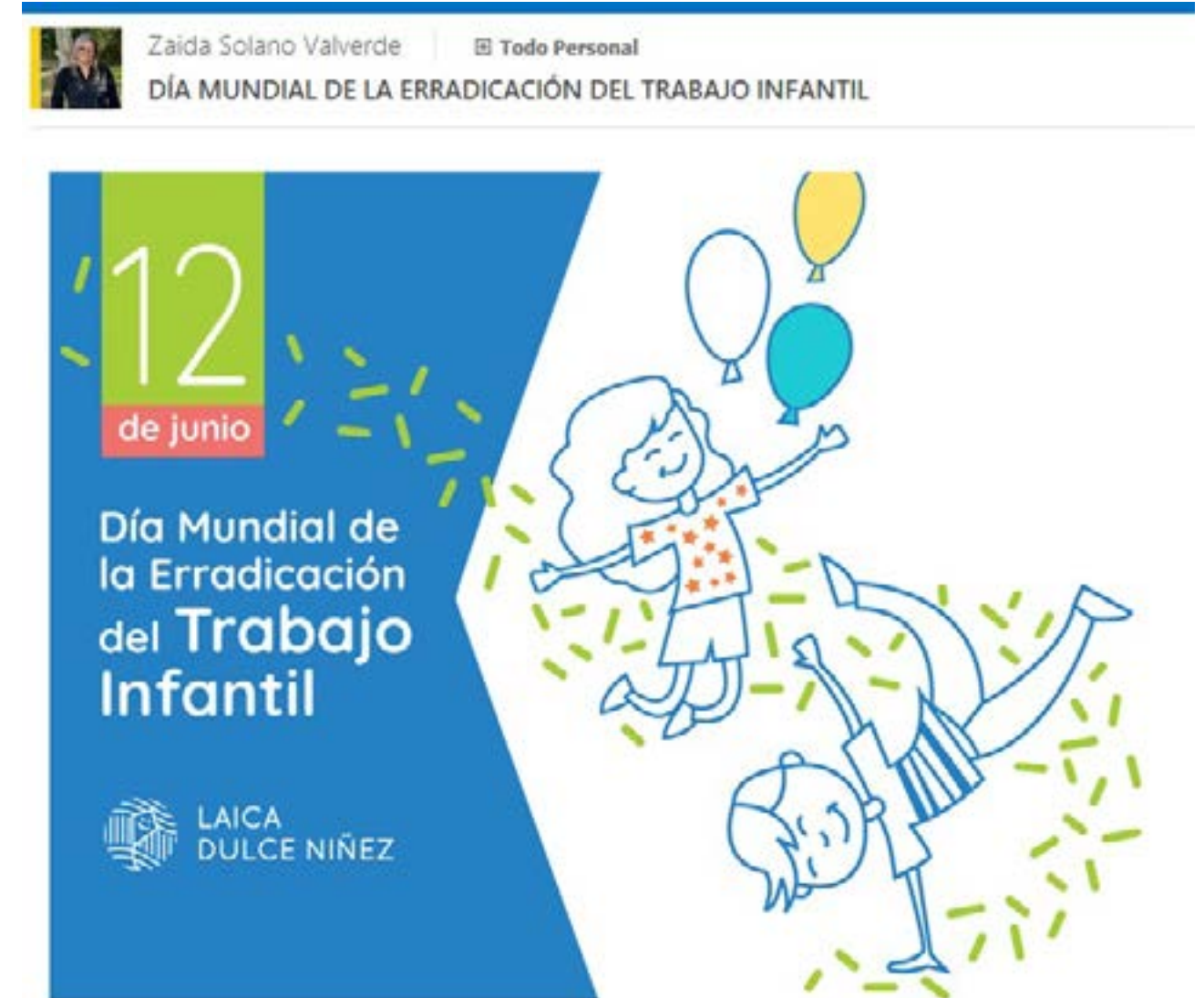
Principio 5 Trabajo Infantil

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.



1.3 Estrategia de Sostenibilidad y Gobernanza

1.3.1 Estrategia de Sostenibilidad

LAICA convencida de continuar su gestión desde un enfoque sostenible, alinea su estrategia organizacional 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 priorizado según su impacto arrojado por análisis de debida diligencia tanto a lo interno de la organización como a nivel del Sector Cañero Azucarero de Costa Rica.

En el marco de una gobernanza, apoyada y liderada por la alta dirección, con una capacidad de diseño, implementación, promoción y continuidad de forma transversal en toda la organización.

Se cuenta con un departamento dedicado a monitorear, evaluar y medir las diferentes acciones sostenibles que la empresa diseña, implementa y promueve y con frecuencia

realiza rendición de cuentas a través de reportes a todas las gerencias de LAICA así como a su Junta Directiva.

El modelo de Sostenibilidad de LAICA está compuesto por dos grandes dimensiones de acción: una a lo interno de LAICA como empresa privada 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, productores e ingenios.



Modelo Sostenibilidad

Dimensión
Interna



Dimensión
Sectorial





Programas Dimensión Interna.

1. Eje Promoción de la Salud

- Programas
 - Semana de la Salud
 - Medicina de Preventiva
 - Gestión de Riesgos Laborales
 - Brigada de Emergencia

2. Eje Derechos Humanos

- Programas
 - LAICA para todos
 - LAICA dulce niñez

3. Eje Erradicación de la Pobreza

- Programas
 - Echemos Pa'lante
 - Becas Estudiantiles
 - Educación Financiera
 - Donde comen dos, comen tres
 - LAICA te impulsa
 - LAICA en las Aulas

4. Eje Promoción de la Educación

- Programas
 - Becas académicas
 - LAICA en las Aulas
 - Universidad Corporativa

5. Eje Ambiental

- Programas
 - Bandera Azul
 - GHG Protocolo
 - Voluntariados
 - Hogares Sostenibles

6. Eje Alianzas Estratégicas

- Programas
 - Pacto Global - ONU
 - Alianza Empresarial para la Sostenibilidad (Walmart),
 - Protocolo Sostenibilidad Sectorial
 - AED
 - Red Empresas Inclusivas
 - Red contra Trabajo Infantil-OIT
 - Empresas sin pobreza extrema
 - AICA
 - Bonsucro
 - RSPO
 - CSO
 - UNALA

Programas Dimensión Sectorial.

Eje Promoción de la Salud

- Programa Cultivando Futuro con su Eje Salud Ocupacional
- Protocolos para prevenir estrés térmico
- Programa prevención de accidentes sectoriales
- Protocolo de Sostenibilidad del Sector Cañero Azucarero de Costa Rica

Eje Derechos Humanos

- Programa Cultivando Futuro con su Eje Prácticas laborales y trabajo infantil
- Campaña ¡Yo te Cuido!
- Equidad de género
- Red de mujeres cañeras
- Programa Dulce Niñez
- Protocolo de Sostenibilidad del Sector Cañero Azucarero de Costa Rica

Eje Alianzas Estratégicas

- MAG
- AICA
- Consejo de Salud Ocupacional
- UNALA
- AED
- OIT

Eje Promoción de la Educación

- Talleres de capacitación del Programa Cultivando Futuro
- Entrenamientos para Cierre de Brecha Digital
- Capacitación en caja de herramientas
- Afiches e infográficos

Eje Medio Ambiente

- Programa Cultivando Futuro con su Eje ambiental
- NAMA Caña de Azúcar
- Programa Agronómico Sectorial
- Programa Manejo Integrado de Plagas
- Protocolo de Sostenibilidad de el Sector Cañero Azucarero de Costa Rica
- Programa de Control Biológico
- Programa de Variedades
- Programa de Reproducción de Caña de Azúcar por Cultivo de Tejidos in vitro

Eje Cadena de valor

- Protocolo de Sostenibilidad del Sector Cañero Azucarero de Costa Rica
- Programa Cultivando Futuro
- Comité de Sostenibilidad Sectorial

1.3.2 Misión

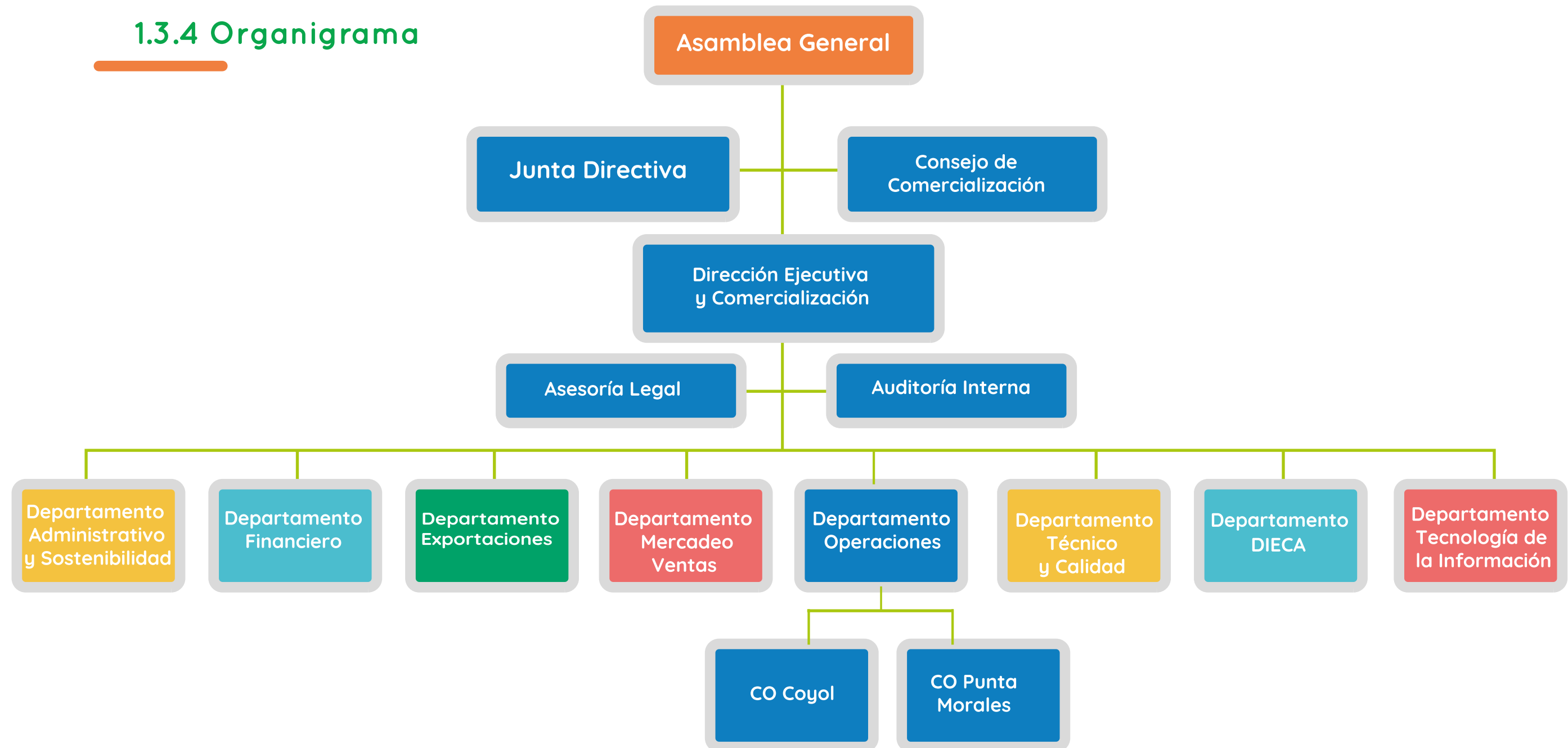
Mantener un régimen equitativo de relaciones entre los productores de caña y los ingenios de azúcar, que garantice a cada sector una participación racional y justa; asimismo, ordenar para el desarrollo óptimo y la estabilidad de la agroindustria, los factores que intervienen, tanto en la producción de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

1.3.3 Visión

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



1.3.4 Organigrama



1.3.5 Valores

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

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

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

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

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

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



1.3.6 Nuestro Compromiso con Pacto Global

LAICA desarrolla su gestión considerando los principios de Pacto Global.

Es así como a través de su gestión complementada con el diseño, implementación, promoción de programas, iniciativas y buenas prácticas entre otras, ratifica su compromiso con los Derechos Humanos, Prácticas Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción mismos que son pilares que trascienden el accionar socialmente responsable que como organización nos caracteriza.

LAICA está completamente 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.

También hacemos trascender los principios de Pacto Global al sector cañero azucarero costarricense, buscando generar un mayor impacto positivo a nivel nacional. Estamos convencidos del impacto y la importancia de que las organizaciones a nivel mundial se gestionen desde un modelo sostenible, respetando, divulgando y promoviendo acciones que respondan a los principios de Pacto Global. Nosotros como organización nos hemos comprometido y hemos tomado como prioridad alzar nuestra voz y extenderlos a nuestro sector.

1.3.7 Involucramiento con los ODS

LAICA, como miembro de la Red Local de Pacto Global en Costa Rica promueve los modelos sostenibles de negocio que estén alineados a la Agenda de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Durante el año 2021, LAICA realizó, junto con la Alianza Empresarial para el Desarrollo (AED) un proceso de Análisis de Materialidad con el fin de revisar la gestión que se realiza en cada uno de los temas materiales y poder así, asegurarse del correcto tratamiento para los mismos.

Se está diseñando un sistema informático sectorial que busca medir, a través de varios indicadores, el avance en cada uno de las áreas de trabajo plasmados en el Protocolo de Sostenibilidad Sectorial como materiales.

Nuestro compromiso con el respeto a los derechos humanos se muestra con la adhesión a Pacto Global, el trabajo de la Sección de Sostenibilidad de la empresa, 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

1.4.1 Análisis de Materialidad

LAICA es una organización convencida y comprometida con la sostenibilidad, es por esto que ha implementado diversas herramientas para medir su grado de implementación en busca de una mejora continua y de disminuir brechas de su análisis de materialidad, certificaciones, auditorías, desarrollo y promoción de su cadena de valor, Protocolo Sectorial, herramientas de autoevaluación, entre otras. Realiza un análisis exhaustivo y pertinente que involucra las partes interesadas.

Para LAICA es fundamental la identificación de hallazgos e insumos que permitan priorizar, alinear y establecer ejes de acción y materializarlos en buenas prácticas y programas que LAICA trabaja, implementa y promueve en temas de sostenibilidad, logrando un alcance a su dimensión interna y su dimensión sectorial.



LAICA realizó un inventario de acciones, buenas prácticas y programas desde los tres ejes de la sostenibilidad. Este mapeo involucró la participación de varias áreas de la organización y fue presentado y aprobado por la Gerencia General.

En este próximo período, y con base en el análisis mencionado, se actualizarán las partes interesadas de la organización, así como una vinculación de las acciones que arrojó el inventario de buenas prácticas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

A finales del año 2021, nuestra Junta Directiva aprobó el Análisis de Materialidad Sectorial que da base al Protocolo de Sostenibilidad del Sector Cañero Azucarero, el cual tiene como objetivo alinear y mejorar nuestras acciones como sector hacia la sostenibilidad. El lanzamiento del Protocolo se realizó en diciembre 2021, contando con la participación de actores claves y estratégicos de nuestro Sector.



2. Así Trabajamos





2.1 Operaciones y Certificaciones.

2.1.1. Certificaciones que mantiene LAICA

Durante el año 2022, LAICA ha mantenido los estándares de certificación o procesos de evaluación que se detallan en la siguiente tabla.

Estas acciones ratifican el compromiso de nuestra organización hacia el mejoramiento continuo.

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 determinan 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 consiguientemente 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 26 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.



Zaida Solano Valverde

SE USA CELEBRAR Y FELICITAR!

Todo Personal

LAICA NUEVAMENTE

OBTIENE LA CERTIFICACIÓN:



BON SUCRO

Certified Bonsucro Member

EN:

CAD El Roble.
Terminal Portuaria.
Oficinas Centrales.
C.O Coyol.

Un agradecimiento y felicitación a todos, con un especial reconocimiento a los equipos que tienen relación directa con la implementación de esta norma.





2.1.2 Sistemas de Gestión ISO 45001

LAICA siempre en el marco del compromiso vela por proteger y resguardar la salud y seguridad de su capital humano.

Es por esto que la Sección de Salud Ocupacional ejecuta día a día, el Sistema de Gestión basado en el estándar ISO 45001, normativa internacional que se ha logrado certificar en nuestro Centro de Operaciones Coyoil, lugar de trabajo que alberga cerca del 50% de la población total de la empresa.

La certificación está vigente hasta el año 2024.



Cabe mencionar que este sistema de gestión, no certificado, se implementa en los demás centros de trabajo de LAICA, con el objetivo de consolidar metodologías que prevengan los riesgos laborales.

2.2 Anticorrupción.

2.2.1 Código de Ética

LAICA, a través de su Código de Ética, muestra y ratifica el compromiso adquirido para actuar y gestionarse 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.

Toda persona que ingrese a LAICA como colaborador ya sea por contrato temporal o contrato por tiempo indefinido, debe recibir en el proceso de inducción, la capacitación sobre el Código de Ética y un ejemplar en físico del documento para que lo puedan utilizar como consulta.

Adicionalmente este documento es sometido a revisiones periódicas para verificar si requiere modificaciones.



COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE

ARTÍCULO 9. LAICA tiene 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 mutuos de 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
Pública Interna

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, está 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 regido por el Derecho Público y está representada por una junta directiva integrada por ocho miembros propietarios, dos de los cuales son representantes del Ministro 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 las Cámaras de Azucareros. Los miembros de la junta directiva son:

Gonzalo Cubero Brealey	Presidente
Manuel Alfonso Chaves Solís	Vicepresidente
Yónder Araya Solórzano	Secretario
Víctor Julio Carvajal Porras	Vocal
Heiner Bonilla Porras	Vocal
Francisco Gamboa Soto	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 Salzar	Suplente
Amado Castro Fernández	Suplente
Julián Arias Varela	Suplente
Alfonso Gómez Jenkins	Suplente
Patricia Rojas Morales	Suplente
Edgar Herrera Echandi	Director Ejecutivo

2.3.2 Consejo de Comercialización

Así mismo, el Consejo de Comercialización está 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 2020, según lo dispone el Artículo 31 de la Ley No. 7818, Ley Orgánica de la Agricultura e Industria de la Caña de Azúcar son:

José Álvaro Jenkins Rodríguez	Presidente
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
Eladio Sancho Maroto	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

Desde el eje de la transparencia, LAICA es una empresa que se somete a la continua rendición de cuentas a través de diversas formas.

Desde sus directrices, código de ética, cultura, políticas, auditorías, certificaciones y en toda su identidad organizacional, todas estas acciones y esfuerzos demuestran que es una empresa que gestiona sus recursos y cadena de valor desde la transparencia. El propio modelo de organización de este sector, basado en la Ley No. 7818 que lo regula, se basa totalmente en la transparencia y constante rendición de cuentas en todos los temas de gestión de LAICA.

LAICA realiza informes de rendición de cuentas donde se reflejan los resultados obtenidos a diversas posiciones dentro de la organización, entre estos juntas directivas y auditoría interna.

Es tradición que se rinda cuentas al Sector Cañero Azucarero de Costa Rica de manera anual a través de eventos regionales donde el Director Ejecutivo de LAICA, 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 (a) pueda tener.

También, en temas de sostenibilidad, se publica este reporte que resume las principales acciones de cada período el cual también

es distribuido entre el personal interno y todo el Sector Cañero Azucarero de Costa Rica compuesto por productores, ingenios y LAICA. Al mismo tiempo es publicado en nuestra página web para que puedan accederlo las partes interesadas de la Organización. A esto, se suman todos los reportes o informes que presentan lo diferentes auditores que visitan la empresa para mostrar, de forma totalmente imparcial, los porcentajes de avance en las diferentes áreas de trabajo tales como calidad, inocuidad, temas sociales, condiciones de trabajo, temas contables y financieros, seguridad, etc.

2.4.2 Diálogo y comunicación

Reclamaciones

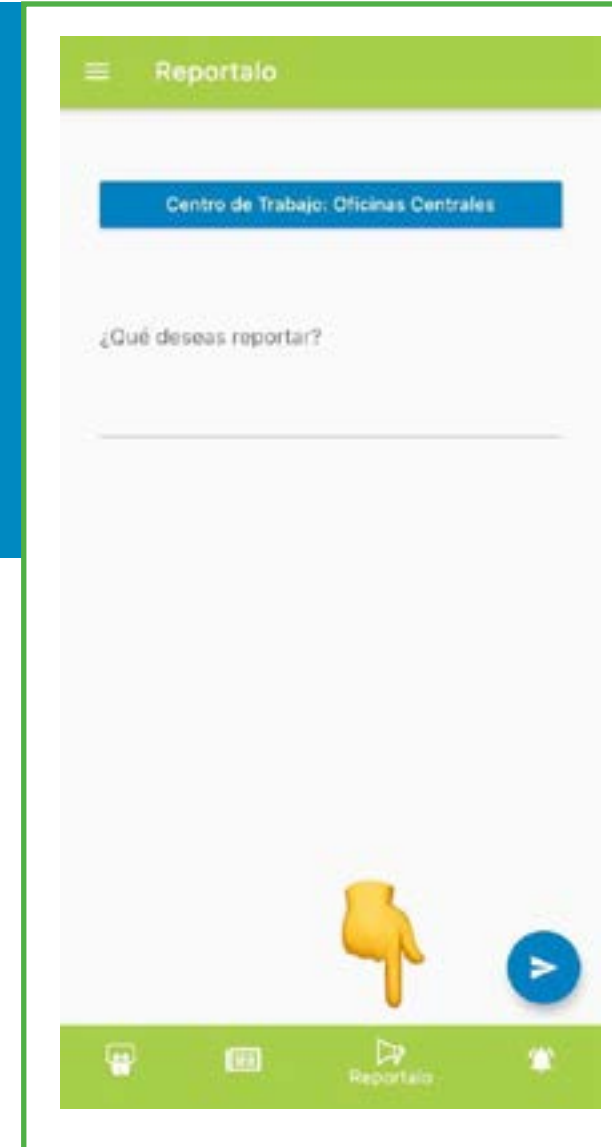
LAICA es una organización consolidada y con gran trayectoria que cuenta con 590 colaboradores, así como centros de operación y almacenamiento ubicados a lo largo y ancho del país, es por esto que brinda al colaborador y promueve canales de comunicación para garantizar que no exista ningún impedimento que limite la comunicación entre el colaborador y la Administración de LAICA y, por el contrario, dotar de facilidades a éstos para incentivar 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, con el propósito de que los colaboradores extiendan sus inquietudes sobre el Código de Ética o alguna denuncia que deseen realizar.

También la aplicación y centro de servicio Gente LAICA dirigida exclusivamente a todos nuestros colaboradores, 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.



A través de líneas de comunicación LAICA mantiene un diálogo constante con los colaboradores para que a través de estas 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 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.



Adicionalmente, 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 gratuita para servicio al cliente teléfono: 800- 1Azúcar (800- 1298227).



2.5 Comunicación con grupos de interés

2.5.1 Reuniones con cada ingenio y cámaras de productores

Constantemente LAICA con el objetivo de garantizar una comunicación clara directa, fluida y transparente con los actores claves del sector: productores y productoras de caña de azúcar, Ingenios, Cámaras de Productores, FEDECANA, Red de Mujeres Productoras de Caña entre otros, diseña, convoca y promueve una serie de actividades, reuniones, asesorías técnicas etc. con el fin de coordinar temas de interés y así contar con insumos que permitan alinear al sector en los diferentes temas que involucra la actividad agroindustrial.

Dentro de la estructura organizacional de LAICA se cuenta con un departamento que tiene como objetivo principal facilitar e incentivar las buenas relaciones entre las partes que conforman el sector, lo anterior se ha logrado a través de la comunicación fluida, transparente, pertinente, oportuna.



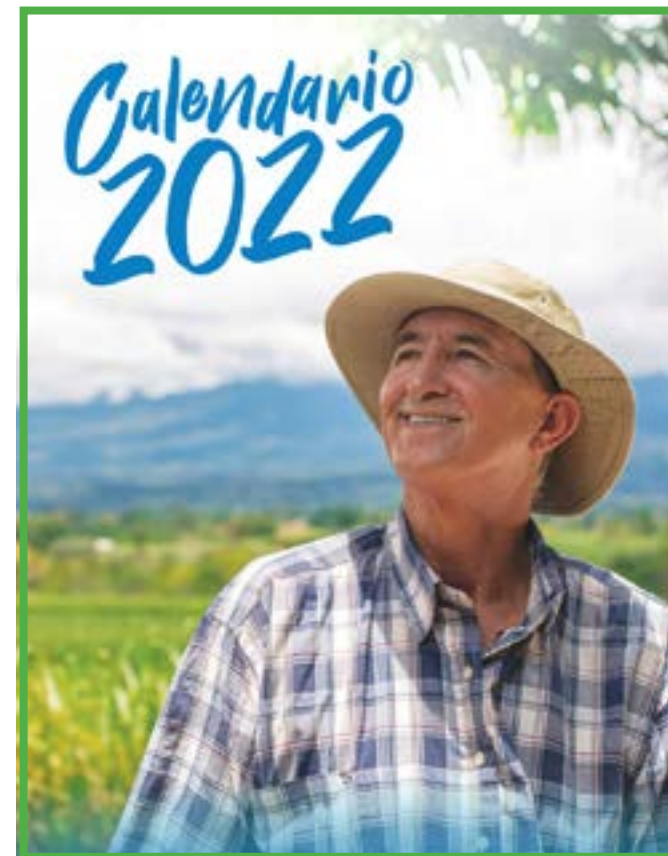
2.5.2 Encuentros Cañeros

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, nuevas oportunidades de negocio, sostenibilidad, demandas del mercado etc.



2.5.3 Comunicación Responsable.

Dentro de la comunicación responsable para seguir apoyando el modelo solidario que LAICA representa se sigue mostrando el trabajo de más de 6 mil productores de caña de azúcar. Este año se celebró a cada zona cañera dedicándole el calendario 2022 de la empresa, el cual es sumamente importante porque se le comparte a diferentes sectores agrícolas, clientes, empleados y demás personal de la industria. También se realizaron 12 videos mostrando el trabajo de 12 cañeros lleno de esfuerzo y orgullo. Todo esto bajo la campaña: **Cosechamos Progreso** cuyo objetivo tiene precisamente evidenciar el amor, esfuerzo y compromiso y demás aspectos que aporta el sector cañero azucarero al país.



2.5.4 Canales de Comunicación al consumidor.

LAICA le brinda al consumidor, canales de comunicación abiertos para aclarar cualquier consulta y así mantiene informado al personal que atenderá las inquietudes.

Como parte de los canales de contacto mencionados son redes sociales como Facebook e Instagram así como la línea de servicio al cliente.

LAICA a través de la página web cuenta con un formulario que podrá ser utilizado por nuestros clientes para realizar sus consultas o comentarios.

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

LAICA:

Facebook: <https://www.facebook.com/laicacostarica/>
Página web: <https://laica.cr/>

Doña María:

Facebook: <https://www.facebook.com/pongaleazucardonamaria>
Youtube: https://www.youtube.com/channel/UCLhmzdIGJpUUmxximgwP7_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__9DUcIWa2bAAB22UPGGFg

Natuvia:

Facebook: <https://www.facebook.com/Natuviacr/>
Instagram: <https://www.instagram.com/natuviacr/>
Natuvia: <https://natuvia.cr/>

LIF:

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



2.6 Alianzas Estratégicas.

Creemos en la fuerza y los buenos resultados de crear alianzas estratégicas con entidades destacadas y responsables.

Es así como LAICA promueve estas alianzas que generan valor a nuestra organización, procesos, programas y cadena de valor.

Lo que genera beneficios estratégicos 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:

Alianzas Estratégicas

- Pacto Global – ONU
- Alianza para la sostenibilidad – Walmart
- Trabajo con el sector – Protocolo Sostenibilidad
- AED
- Red de Empresas Inclusivas
- Red contra el Trabajo Infantil – OIT
- Ministerio de Agricultura y Ganadería
- Alianza de empresas sin pobreza extrema
- Alianza con AICA
- Consejo de Salud Ocupacional
- UNALA



3.

Progreso - Acciones Ambiciones



3.1 Planteamiento Estratégico

LAICA alineada al Plan Estratégico Organizacional y a su análisis de materialidad ha definido, establecido y materializado ejes de acción estratégicos a nivel organizacional.

LAICA es una organización interesada en el bienestar y desarrollo de sus colaboradores, una organización, comprometida con la mejora continua, la innovación en sus procesos y cumplir más allá de lo que la ley de Costa Rica indica. Es así como toma de insumo los hallazgos que brindan las auditorías que recibimos anualmente, así como certificaciones y 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 la cual siempre tiene un alcance Sectorial.



3.1.2 Aporte de LAICA A a los ODS

Objetivos de Desarrollo Sostenible

LAICA, se encuentra en un proceso de depuración de sus buenas prácticas, programas etc. con el objetivo de vincular nuevas acciones organizacionales con los ODS, 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.



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 Biológico
8. Cosecha de Agua
9. Producción de Sustrato
10. Transferencia de Tecnología
11. NAMA



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
4. MAG y Walmart

3.2 Proyectos y Acciones

LAICA, siendo una organización que va más allá del cumplimiento legal de Costa Rica, es garante de 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, transporte, licencias por matrimonio, por nacimiento de hijos, por la muerte de un familiar en primer y segundo grado de consanguinidad etc.

3.2.1 Eje Derechos Humanos

3.2.1.1 Erradicación del trabajo infantil

Dentro de la identidad organizacional de LAICA, así como de sus valores y políticas se encuentra un convencimiento y compromiso fiel desde la gobernanza acerca de la prevención y erradicación del trabajo infantil y adolescente en todas sus formas.

Es por esto que LAICA ratifica su compromiso y establece dentro de sus políticas organizacionales la prohibición de la contratación de Trabajo Infantil y adolescente y esto trasciende también a su cadena de valor, proveedores, ingenios, productores etc.

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





Al evento asistieron ingenios, cámaras de productores, FEDECAÑA, coordinadoras de la Red de Mujeres Cañeras, representantes de cada país centroamericano, Ministerio de Trabajo de Costa Rica, representantes de la OIT, de AED, de embajadas, entre otros.





La campaña procura:

Objetivo general.

Prevenir la presencia de trabajo infantil en el sector azucarero centroamericano, a través de un mensaje unificado a nivel regional, en el que se promueve un paradigma basado en el respeto y cuidado a la niñez y la adolescencia.

Objetivos específicos.

- Generar conocimiento y sensibilización sobre qué es trabajo infantil, sus causas y sus efectos.
- Generar conocimiento sobre la legislación relacionada trabajo infantil.
- Generar conocimiento sobre qué es trabajo adolescente, así como las disposiciones que lo regulan.
- Sensibilizar sobre la importancia de la educación y cuidado de la niñez.



LAICA implementó y promovió la campaña con actores claves del Sector como las Juntas Directivas de Cámaras de Productores, FEDECAÑA, Red de Mujeres Productoras de Caña, Ingenios, Comité de sostenibilidad Sectorial y a lo interno de la organización.

Adicionalmente, a través de varias reuniones realizó la entrega de los materiales de la campaña a estos actores claves para que esta fuera replicada en sus organizaciones y cadena de valor y así lograr un mayor alcance en la misma.

Logros Sectoriales producto de la promoción de la campaña.

- Altos niveles en capacitación y sensibilización:

La campaña ha impactado el sector educación de las comunidades vecinas.

La campaña ha sido incluida dentro de los planes anuales de capacitación hacia el personal.

Se brindó capacitación a altos mandos del Sector Cañero Azucarero de Costa Rica entre estos Cámaras, Juntas directivas, Gerencias Generales.

Se capacitó a la Red de Mujeres Cañeras de Costa Rica para así lograr que ellas promuevan la campaña en cada una de las regiones cañeras que lideran.

Se promovió y entregó los materiales de la campaña a los diferentes comités sectoriales para que estos lo repliquen e implementen en sus organizaciones y cadena de valor.



- Divulgación

DIVULGACIÓN

Se divulga a través de Cultivando Futuro, herramienta tecnológica exclusiva para productores de Caña de Costa Rica a través de su módulo de comunicados oficiales (Infórmate).

Se divulga y promueve la campaña no solo a nivel sectorial sino a lo interno de LAICA a través de la aplicación GENTE LAICA exclusiva para colaboradores (Canal de comunicación oficial interno).

Se diseñaron brochure que fueron entregados a productores y contratistas.

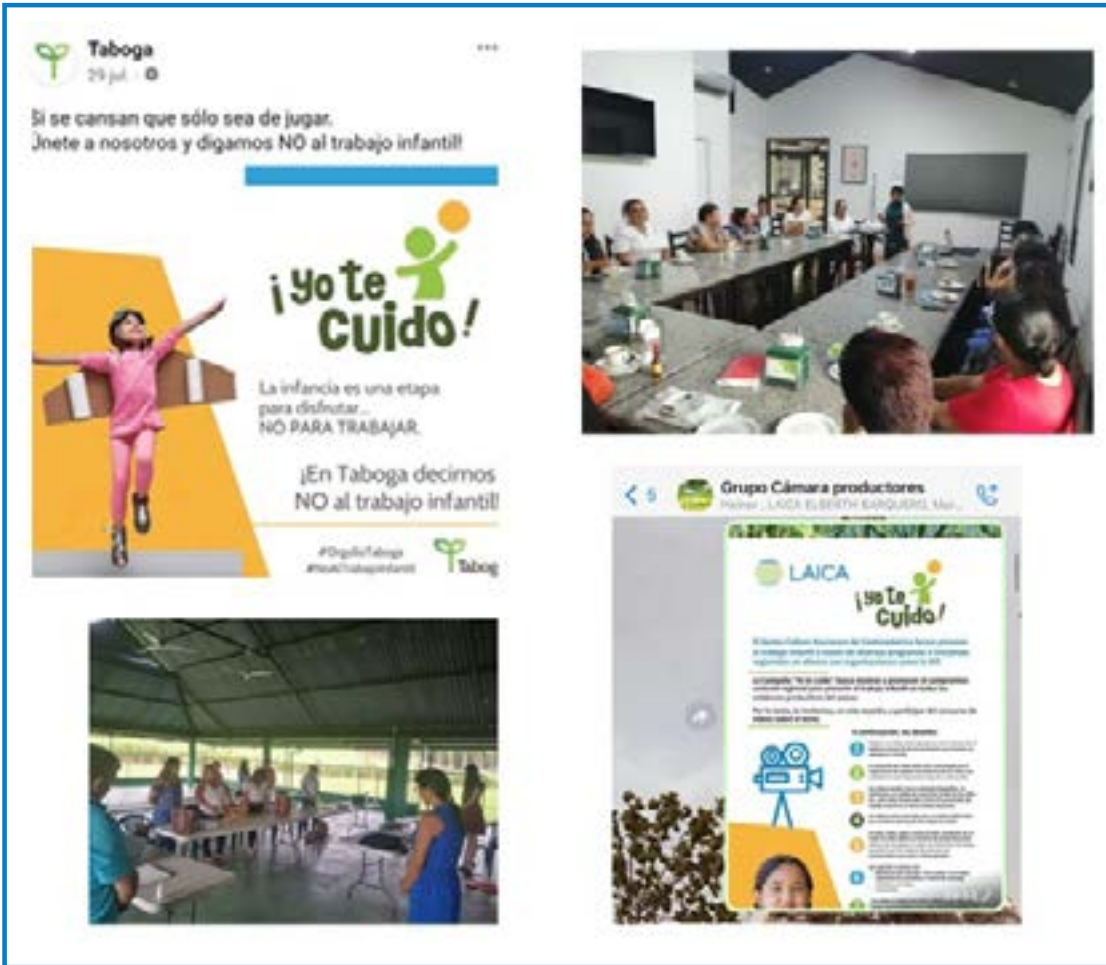
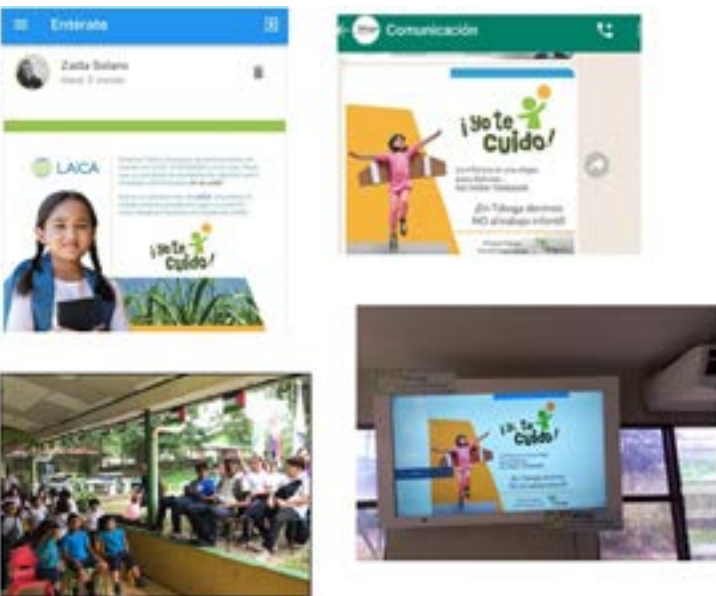
DIVULGACIÓN

Divulgación a través de pantallas informativas dentro de la organización para promover la campaña.

Quincenalmente se comparten comunicados de la campaña "YO TE CUIDO" a través de grupo de WhatsApp sectoriales.

Campañas de comunicación a través de redes sociales.

Evidencia de los esfuerzos realizados:



Concurso de la campaña

La campaña incluyó un concurso para promover la concientización del tema. Consistió en la creación de un video corto que lograra sensibilizar acerca de la importancia de evitar toda forma de trabajo infantil. El concurso solicitaba un video ganador por país que posteriormente sería el que competiría con los demás países a nivel regional.

Es así como LAICA también lideró, promovió y divulgó en nuestro sector el concurso del video, logrando así la creación de varios por parte de nuestros colaboradores, de ingenios y productores de caña de las distintas regiones cañeras del país.

En Costa Rica se premiaron dos categorías: una para ingenios y otra para productores.



LAICA
¡Yo te Cuido!

El Sector Cañero Azucarero de Centroamérica busca prevenir el trabajo infantil a través de diversos programas e iniciativas regionales en alianza con organizaciones como la DIT.

La Campaña "Yo te cuido" busca mostrar y promover el compromiso sectorial regional para prevenir el trabajo infantil en todos los eslabones productivos del azúcar.

Por lo tanto, te invitamos, en esta ocasión, a participar del concurso de videos sobre el tema.

A continuación, los detalles:

1. El video no debe superar los 3 minutos de duración.
2. El contenido del video debe estar relacionado con la importancia de respetar los derechos de los niños y de evitar el uso de mano de obra infantil en el sector.
3. Los videos pueden tener contenido fotográfico, en movimiento, en collage de imágenes fijas de los niños, etc., pero debe ser entendible al tema del problema del trabajo infantil en el sector cañero azucarero.
4. Los videos serán evaluados por un jurado conformado por miembros del sector del azúcar de Centroamérica.
5. El mejor video, según el jurado, será el ganador. El video ganador será el que represente a Costa Rica en el concurso regional.
6. Los videos serán evaluados por un jurado conformado por miembros del sector del azúcar de Centroamérica.
7. Los videos serán evaluados por un jurado conformado por miembros del sector del azúcar de Centroamérica.




Resultado del concurso del video

¡Yo te Cuido!

Felicidades a los ganadores por su esfuerzo y compromiso con la Campaña Regional contra el Trabajo Infantil. Ellos representarán a Costa Rica en el concurso a nivel de Centroamérica.

Categoría Productores:
Sra. Elena Recinos, productora de caña de la Zona Sur

Categoría Ingenios:
Ingenio Taboga, Guanacaste

Un agradecimiento muy especial a todos los personas que participaron en el concurso.

LAICA

Red de empresas contra el trabajo infantil en Costa Rica.

Como organización participamos de manera activa en la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil la cual, en alianza con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), empresas privadas y empresas del sector público.

LAICA se unió con el objetivo de articular esfuerzos y compartir buenas prácticas entre sí, lo anterior para concientizar cada sector que representan estas empresas y así acciones para la prevención y erradicación del trabajo infantil en Costa Rica.

Esta Red desarrolla foros y espacios de sensibilización para que más empresas y sectores productivos se unan y de esta manera prevenir y erradicar el trabajo infantil.



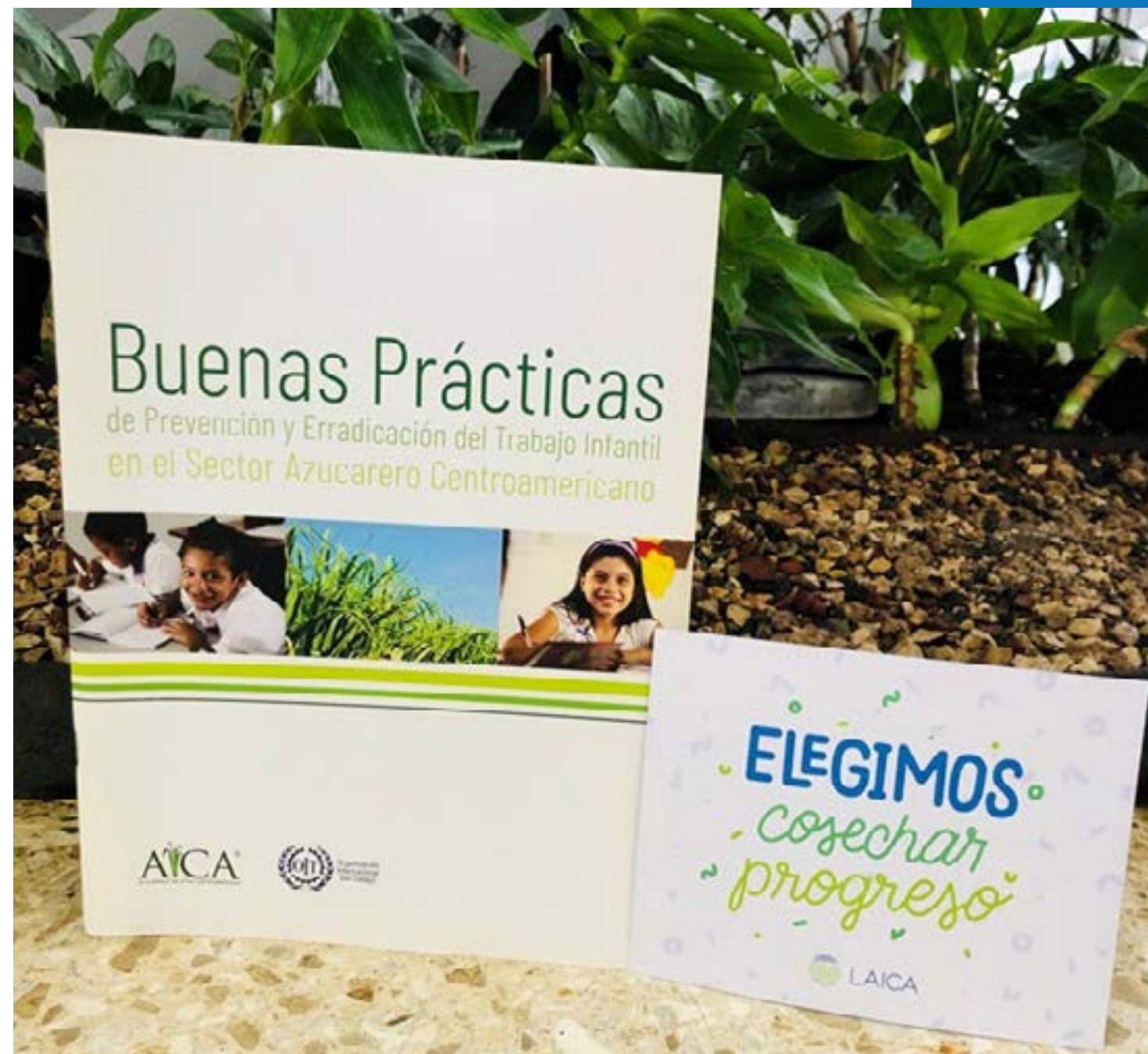
En la última Encuesta Nacional de Hogares, realizada por el INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos) se refleja una disminución del 22% del Trabajo Infantil en Costa Rica, lo que es muy positivo, pero nos compromete aún más pues se demuestra que a través de la unión de diferentes sectores productivos,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



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

LAICA en alianza y coordinación con los demás países centroamericanos y con el apoyo de la OIT, desarrolló una Guía de Buenas Prácticas contra el Trabajo Infantil en el sector azucarero de Centroamérica.

Este documento evidencia y ratifica 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 trabaja 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 interesadas.”



3.2.1.3 Equidad de Género

LAICA como organización que se gestiona desde el marco de la sostenibilidad vela, fomenta y promueve el desarrollo, empoderamiento e igualdad de las mujeres que conforman el Sector Cañero Azucarero de Costa Rica desde las colaboradoras de LAICA, las colaboradoras de los ingenios y las 2.304 mujeres productoras de caña.

Es así como LAICA desde diferentes iniciativas, programas y contrataciones suma esfuerzos para ver materializado su compromiso con estos temas.

LAICA ratifica su compromiso desde su modelo de sostenibilidad es decir desde su dimensión interna, así como desde la sectorial y en toda su cadena de valor.

LAICA lleva a cabo acciones diversas en temas de equidad de género alineadas a los resultados obtenidos en el Primer Encuentro Nacional de Mujeres Cañeras de Costa Rica, que surge en el marco del Programa Cultivando Futuro desde su eje de trabajo Igualdad de género.



En este evento se creó la Red de Mujeres, misma que tiene como objetivo ser un puente de comunicación entre LAICA y las 2304 productoras de caña distribuidas en las 6 regiones cañeras del país. La red está constituida por dos mujeres cañeras que representan cada región y se encargan de informar y promover en sus regiones los diversos temas que son de interés para ellas.

LAICA ha diseñado una agenda para trabajar estos temas.



LAICA, en alianza con la Asociación Empresarial para el Desarrollo AED, ha logrado divulgar, promover e incentivar el fortalecimiento de la gestión empresarial de nuestras mujeres cañeras a través de este programa de capacitación virtual.

LAICA ha sostenido reuniones con FEDECAÑA, cámaras de productores y Red de Mujeres para ofrecerles este beneficio gratuito y agregarle valor a la gestión que realizan como micro empresarias.

Al día de hoy, 60 mujeres productoras de caña de 5 regiones cañeras del país se han organizado y están llevando el curso virtual DREAM BUILDER. Un dato de suma importancia es que completar este curso en su totalidad les brinda la posibilidad a las productoras de participar en programas financiados con fondos de cooperación para fortalecer su negocio.



Estimada productora de caña pensando en usted y con el objetivo de continuar profesionalizando su labor;

La Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED) a través de LAICA te extiende la invitación para participar del

PROGRAMA:



DreamBuilder

El Creador de Negocios para la Mujer

Este programa de capacitación virtual diseñado por la universidad de Arizona y aplicado en muchos países, pretende fortalecer los conocimientos en temas de gestión empresarial a mujeres con un negocio en marcha o que desean iniciar uno. Adicionalmente este programa podría darles la posibilidad de aplicar por recursos financieros no reembolsables para hacer crecer su negocio.

Para mayor información con María José Ovarés / Tel: 2284-6093

LAICA, siempre en alianza con la Asociación Empresarial para el Desarrollo AED, ha puesto a disposición de las mujeres cañeras de Costa Rica a través de la divulgación y reuniones sostenidas con actores claves del sector como FEDECAÑA, cámaras de productores, Red de Mujeres etc., la posibilidad de participar por fondos económicos no reembolsables para fortalecer su cultivo.

Parte de los requisitos para participar de estos beneficios es contar con 50 horas de capacitación en temas de Gestión Empresarial, mismo que LAICA también pone a disposición de las mujeres productoras a través del Programa gratuito de capacitación virtual DREAM BUILDER antes mencionado.



3.2.1.4 Asociación Solidarista de Empleados

Los colaboradores de LAICA cuentan con una asociación solidarista que tiene 50 años de trayectoria, espacio en el que tienen la oportunidad de asociarse libremente para hacer uso de servicios financieros como ahorro e inversión.

Anualmente se realiza una Asamblea general en la cual se elige la Junta Directiva, misma que está compuesta por colaboradores.

Como parte de 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 2021, estos ascendieron a ₡300,524,186.78 de colones.



3.2.2 Eje Promoción de la Salud

Promoción de la Salud

Para LAICA es de sumo interés mantener y conservar la salud de los colaboradores; dado esto y como parte de nuestros programas, se pone a disposición los siguientes beneficios:

3.2.2.1 Servicios de Medicina de Empresa

En LAICA se cuentan con al menos 5 consultorios dispuestos para las consultas médicas de los colaboradores, con equipamiento necesario para dar el servicio que se requiera. Estos son habilitados al menos una o dos veces a la semana, según sea la necesidad del centro de trabajo.

Por temas de pandemia, se habitó para los teletrabajadores la modalidad de telemedicina, pero gracias a las medidas de prevención contra contagio por COVID-19 que LAICA ha implementado, se ha dispuesto nuevamente las consultas médicas presenciales.



Servicios de Medicina de Empresa

Retomamos las citas médicas presenciales en Oficinas Centrales

Cada martes, a partir de la otra semana, podrás solicitar tu consulta médica presencial.

Para reservar tu cita, recordá realizarlo por medio del App Gente LAICA, en la opción de trámites.

* Las citas por atención virtual ya no estarán disponibles.



Es importante agregar que, para dar seguimiento a los resultados de consultas médicas, trimestralmente la Sección de Salud Ocupacional realiza un estudio de los padecimientos con mayor incidencia de manera tal que, dentro del proceso de toma de conciencia, se puedan girar consejos para preservar y cuidar la salud.



Por otro lado, dentro de la gestión preventiva de Salud Ocupacional, se considera el criterio médico de los doctores, para revisar distintos casos presentados que ameritan traslados de puestos o bien, tratamiento médico.





3.2.2.2 Feria de la Salud

El propósito de nuestras ferias de salud es crear una cultura de vigilancia de la salud en nuestra población trabajadora.

Para facilitar este proceso, se trae hasta los centros de trabajo, servicios médicos a los colaboradores y sus familias, a muy bajo costo.

Podemos citar dentro de los servicios ofrecidos, los siguientes:

Podemos citar dentro de los servicios ofrecidos, los siguientes:

- Ultrasonidos
- Fisioterapia
- Espiometrías
- Audiometrías
- Exámenes de laboratorio
- Odontología
- Optometría
- Electrocardiogramas
- Citologías
- Mamografías
- Charlas medicas
- Otros





Feria de la Salud

Feria de Salud 2022

Charla virtual vía teams

Prevención de Síndrome Metabólico


Con el Dr. Edgar Vega

Miércoles 13 de julio
8:00 am a 9:00 am




LAICA

Feria de Salud 2022



ESCANEAR

Consultá en el código QR, la información de los servicios médicos ofrecidos.



Damos inicio a nuestra Feria de Salud en CO Coyo!

LAICA te invita a que llegués al comedor de empleados este próximo 18 de julio y disfrutés de un delicioso

Desayuno Saludable

y promovamos juntos el cuidado de la salud



LAICA

FERIA DE SALUD 2022

Programa CO Coyo!

	SERVICIO	LUGAR	HORARIO
18 de julio	Desayuno saludable	Comedor	Horarios de desayuno
	Servicio de triaje	Oficina Administrativa	7:30 am a 12:00 mid
	Obstetra, ginecología y neonatología	Consultorio Médico	10:00 am a 12:00 mid
	Oncofisiología	Consultorio Médico	10:00 am a 12:00 mid
19 de julio	Consulta odontológica	Oficina Administrativa	7:00 am a 12:00 mid
	Exámenes de sangre	Consultorio Médico	7:00 am a 10:00 am
20 de julio	Consulta odontológica	Oficina Administrativa	7:00 am a 12:00 mid
	Ultrasonido	Consultorio Médico	1:30 pm a 5:30 pm
21 de julio	Autismo	Consultorio Médico	9:00 am a 3:30 pm
	Epilepsia	Consultorio Médico	9:00 am a 3:30 pm
	Servicio Óptica	Módul	10:00 am a 12:00 mid

Información:
Dennis Castello - Salud Ocupacional / Katherine Candioneros - Desarrollo Humano

Feria de Salud 2022			
Programa Oficinas Centrales			
L - 11 de julio	Hora	Servicio	Lugar
	7:00 am a 8:00 am	Desayuno saludable (gratuito)	Comedor de empleados
	8:30 am a 12:00 md	Consulta odontológica	Sala de Juntas (2do piso)
	8:00 am a 12:00 md	Servicios de Radiología	Sala de Radiología (2do piso)
	8:30 am a 10:00 am	Ultrasonido	Consultorio Médico
M - 12 de julio	Hora	Servicio	Lugar
	8:00 am a 12:00 md	Consulta odontológica	Sala de Juntas (2do piso)
	8:00 am a 12:00 md	Exámenes de laboratorio	Sala de Radiología (2do piso)
	8:30 am a 12:00 md	Citologías Papanicolaou y Vaginitis (Monitoreo)	Consultorio Médico
	8:00 am a 10:00 am	Grupos menores	Consultorio Médico
	8:00 am a 10:00 am	Electrocardiogramas	Consultorio Médico
Mi - 13 de julio	Hora	Servicio	Lugar
	8:30 am a 12:00 md	Consulta odontológica	Sala de Juntas (2do piso)
	8:00 am a 8:00 pm	Clase Sistema Muscular	Vital

3.2.2.3 Campañas de prevención

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

Campaña de prevención de enfermedades respiratorias:

Al dar inicio la época lluviosa, se ha detectado a través de la Medicina Empresarial la incidencia en casos de influenza. Es por esto, se diseñan afiches con información correspondiente a buenas prácticas para prevenir su contagio.



Campaña contra el tabaco: Dentro de nuestra población 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:

Al entrar la época lluviosa, inician los criaderos de dengue. Dado 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.



3.2.2.4 Gestión de riesgos laborales

LAICA Cero Accidentes

En el marco del compromiso y bienestar de sus colaboradores LAICA vela por la prevención de accidentes laborales es por esto que se compromete a alcanzar 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.

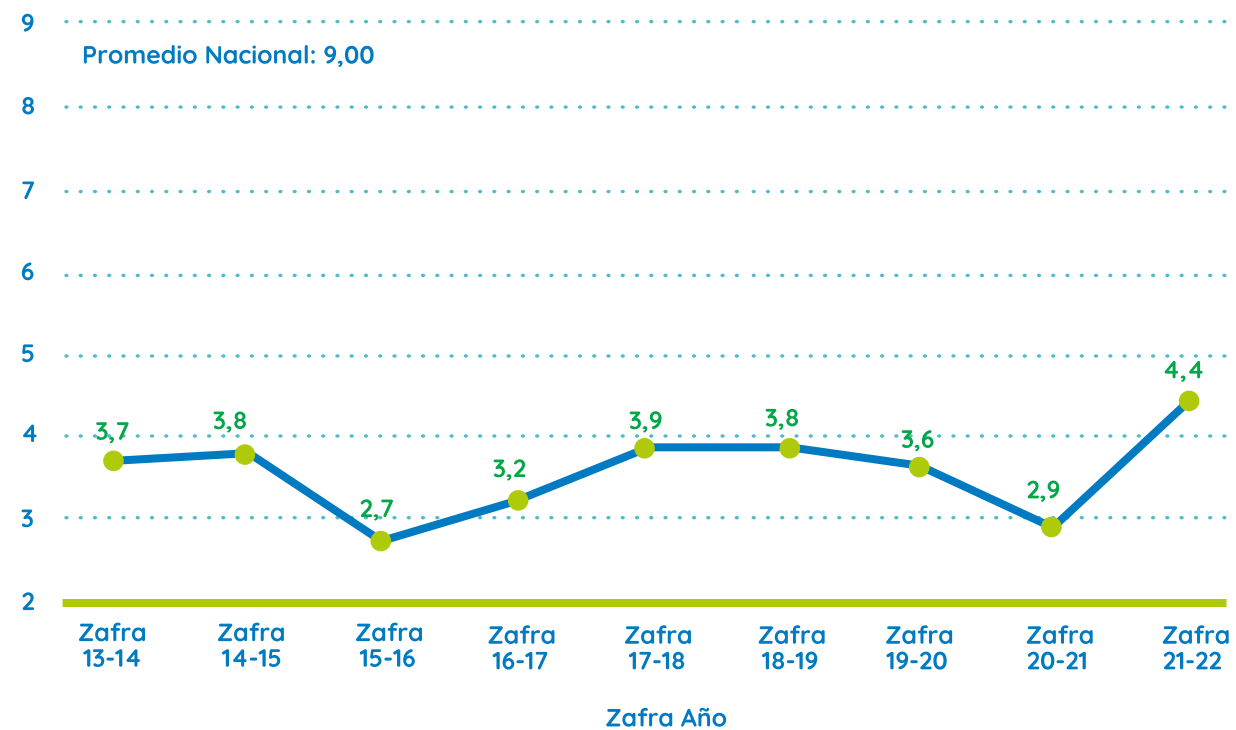


Los indicadores de siniestralidad son informados de manera oportuna a la población colaboradora, de manera tal que, mediante los datos comparativos y tendencias a la baja, logremos promover aún más el refuerzo de comportamientos seguros durante las jornadas laborales.

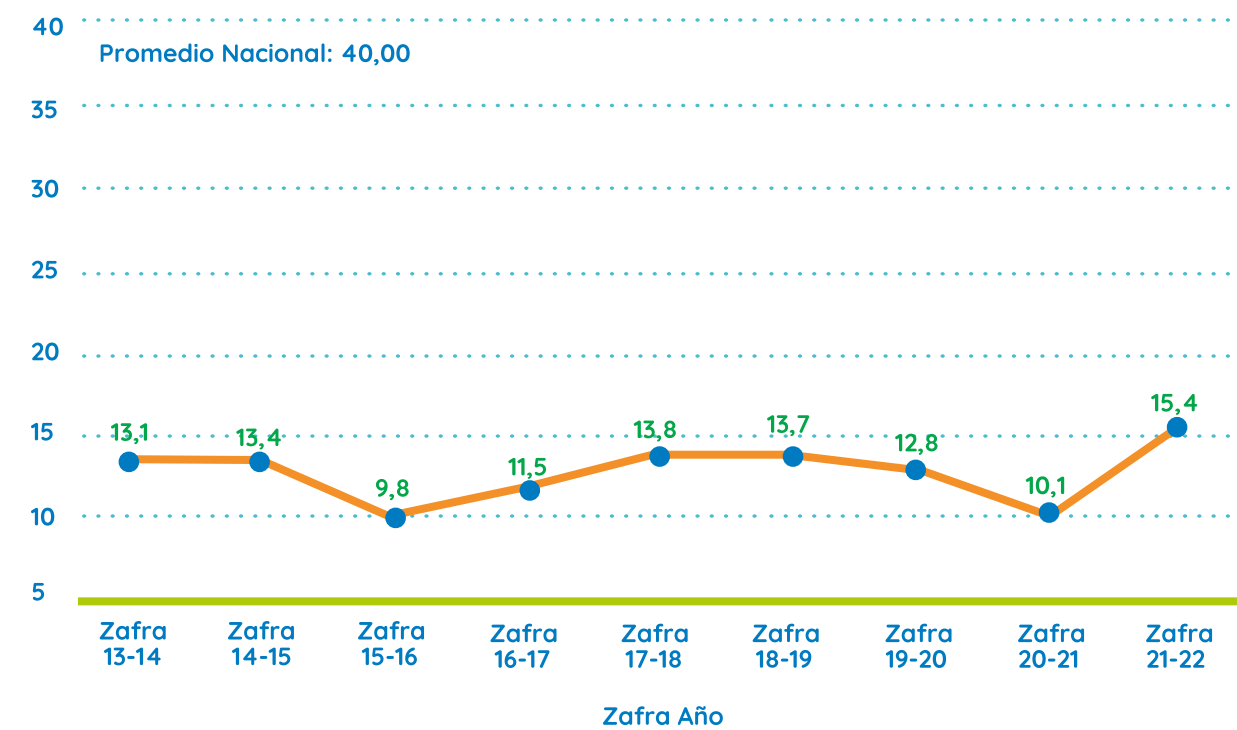


Al ocurrir un accidente laboral, la Sección de Salud Ocupacional aplican medidas de investigación y control pertinente a las causas, lo anterior Como parte de las estrategias aplicadas para lograr ambientes seguros de trabajo, esto con el fin de disminuir y controlar según sea el caso, un posible segundo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

A continuación, se presentan gráficas de los indicadores de la siniestralidad de la zafra 21-22:

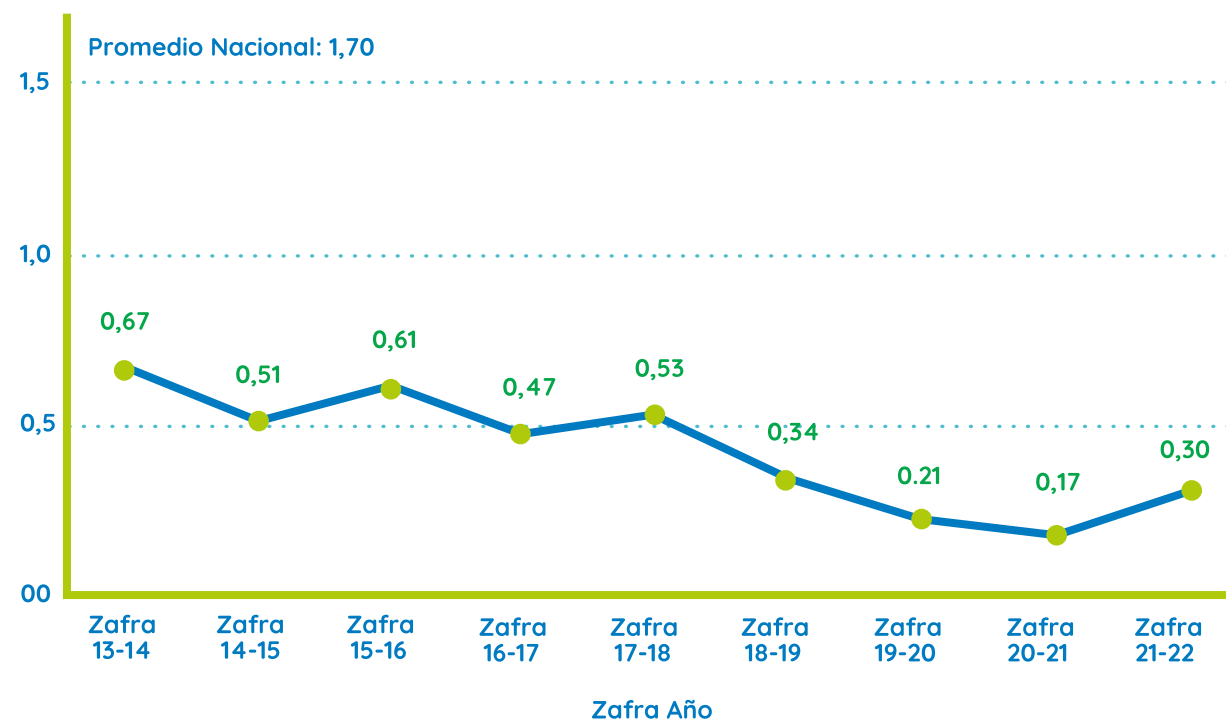


El índice de incidencia anual permite determinar cuántos accidentes se presentan por cada 100 trabajadores, aspecto que permite evidenciar que en la Zafra 21-22 se dio un aumento significativo por la ampliación de procesos productivos que están en proceso de estabilizarse. En relación al promedio nacional de Costa Rica, LAICA se encuentra muy por debajo del mismo (4,4 vs 9,0).

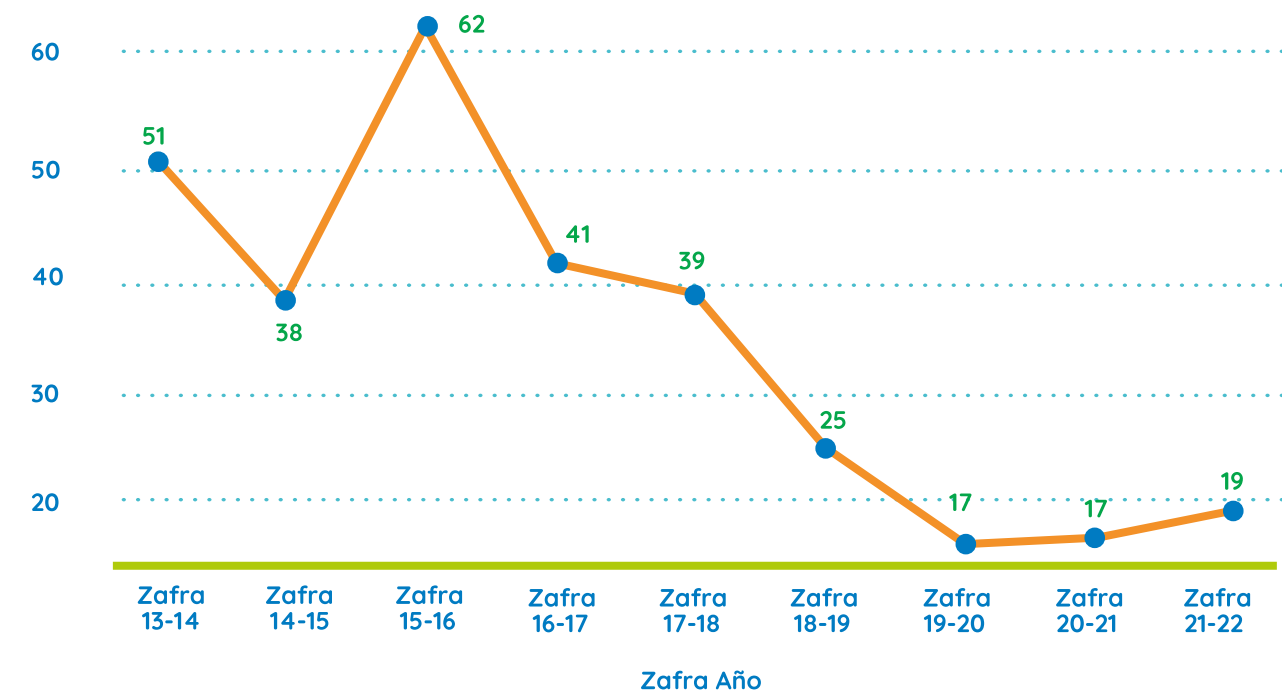


El índice de frecuencia anual permite determinar cuántos accidentes se presentan por 1.000.000 de horas trabajadas, aspecto que permite evidenciar que en la última Zafra se dio un aumento significativo en relación a la frecuencia de la manifestación de accidentes, pero aún se encuentra muy por debajo del promedio nacional de Costa Rica en el sector industria el cual es de 40,00.





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 que en la Zafra 21-22 hubo un aumento ligero, pero muy por debajo del promedio nacional en Costa Rica para el sector industrial. (0,3 vs 1,7).



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 21-22, el promedio indica 19 días.



Programas de entrega de equipos de protección personal

Como parte del análisis de riesgos que la Sección de Salud Ocupacional realiza en cada puesto de trabajo, se logra identificar oportunamente la necesidad de equipo de protección personal que se requiere en cada labor y considerando que es una importante medida para la prevención de accidentes laborales, se le entrega a cada colaborador un kit acompañado de un proceso de previo entrenamiento sobre su uso y cuidado de los mismos.

3.2.2.5 Plan de capacitación anual en Salud Ocupacional

El plan de capacitación desarrollado por Salud Ocupacional y liderado por U LAICA, alberga alrededor de 35 charlas en temas referentes a salud, seguridad laboral y prevención de accidentes y emergencias.

Estas charlas están diseñadas de manera tal que, al impartirlas de manera presencial, puedan desarrollarse con los colaboradores, dinámicas de contenido para validar el aprendizaje.



Por otro lado, se ha diseñado además la modalidad asincrónica, misma que busca 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. 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.

Algunos de los temas que corresponden a este plan de capacitación son:

- Inducción de Salud Ocupacional.
- Introducción a la Salud Ocupacional.
- Inspección de riesgos.
- Manipulación de cargas.
- Procedimiento ante el manejo de emergencias.
- Uso y selección de equipos de protección personal.
- Protección respiratoria.
- Protección auditiva.
- Seguridad en trabajos de altura.
- Seguridad en trabajos en caliente.
- Seguridad en trabajos en espacios confinados.
- Seguridad en el manejo de herramientas manuales.
- Ergonomía en oficinas.
- Permisos de trabajo.
- Taller de primeros auxilios.
- Seguridad en el uso de materiales peligrosos.
- Seguridad para contratistas y personal externo a la organización.
- Entre otros.





Charlas de 5 minutos

Las charlas de 5 minutos son desarrolladas por la Sección de Salud Ocupacional y brindadas por las jefaturas y supervisores de cada área.


Estas responden a procesos de toma de conciencia y capacitación y son alimentadas de acuerdo a los resultados de análisis de siniestralidad, inspecciones y reportes de situaciones de riesgo.

Se procura hacer un proceso participativo para fomentar el dialogo en temas de salud, seguridad y prevención entre colaboradores, jefaturas y salud ocupacional.







1




2




3




4




5




6




7




8




9



10



11



12

3.2.2.6 Brigadas de emergencia

Administración de la emergencia

En el tema de prevención y atención de emergencias, cabe recalcar que LAICA se ha dado a la tarea de equiparse con recursos de alta calidad tales como sistemas fijos y portátiles contra incendio y alrededor de 60 colaboradores formados técnicamente como brigadistas.

SIMULACRO NACIONAL
LAICA SE PREPARA

Instrucciones



Identificá previamente a los brigadistas de tu área de trabajo y los puntos de reunión a donde te corresponde evacuar.



A las 10:00 am se activarán las alarmas de emergencia en todos los centros de trabajo. Cuando la escuchés, será el aviso de que vos y tus compañeros deben evacuar.



Debés permanecer en el punto de reunión hasta que tu jefe o supervisor, dé la indicación de que podemos volver a las labores.

**Simulacro Nacional**
Miércoles 10 de agosto | 10:00 am



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, capacitados en:

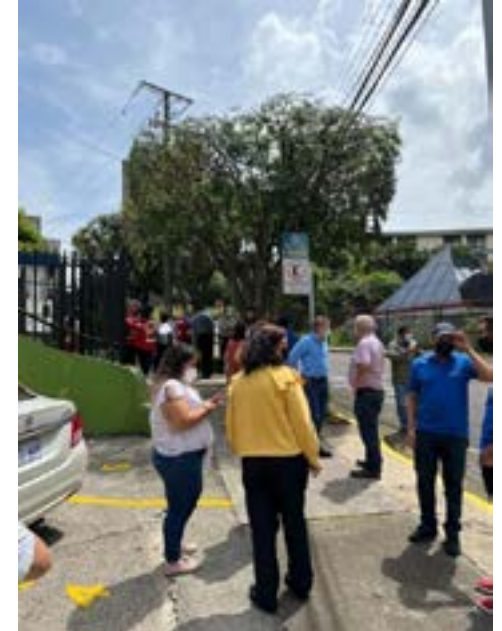
- Primeros Auxilios.
- Atención de emergencias médicas.
- Manejo de sistema fijo contra incendios.
- Manejo de sistema portátil (extintores) contra incendio.
- Uso de ARA C's.
- Identificación de riesgos.
- Manejo de materiales peligrosos, entre otros.

Como parte de la formación hacia toda la población de colaboradores en el manejo adecuado de las emergencias, trimestralmente se procura realizar simulacros con dinámicas de evacuación, atención de heridos, control de incendios, toma de decisiones gerenciales y restablecimiento de labores.



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







3.2.3 Eje Erradicación de la pobreza

3.2.3.1 Programa Echemos Pa'lante

LAICA es una organización muy comprometida con sus colaboradores por lo que desarrolla políticas, beneficios, iniciativas, procesos y programas en procura del bienestar y la satisfacción de las necesidades básicas de sus colaboradores, así como la mejora en la calidad de vida de ellos y sus familias, es así como LAICA busca erradicar la pobreza extrema en nuestra GENTE LAICA.

Dentro de sus ejes estratégicos de sostenibilidad cuenta con el **Programa Echemos Pa' lante** en los cuatro centros de trabajo más grandes que tienen la mayor parte de la población.

El Programa consiste en recolectar datos socioeconómicos del núcleo familiar en el que viven nuestros colaboradores para conocer la condición socioeconómica de cada hogar y así poder direccionar las diferentes iniciativas sociales. Este proceso se actualiza cada año para determinar cambios en las situaciones de cada familia y cada centro de trabajo.

Nuestro Programa es un referente para muchas organizaciones que desean implementar este tipo de iniciativas para sus colaboradores, también hemos sido invitados a hablar acerca de nuestros programas e iniciativas en temas de pobreza en webinars donde se contó con la participación de más de 140 asistentes.



Pobreza en Costa Rica: el papel de las empresas para un abordaje sostenible

WEBINAR
25AED United Way

Personas expositoras:

- Erika Linares, Directora Dimensión Social, AED
- Eddy Madrigal Méndez, Coordinador de la Encuesta Nacional de Hogares, INEC
- Laura Cruz Fernández, Gerente de Sostenibilidad, Avon de C.R.
- María José Ovarés Muñoz, Ejecutiva de Sostenibilidad, LAICA

Día: 24 de agosto de 2022 • Hora: de 2:00 p.m. a 3:30 p.m.

Cada vez son más las empresas que toman acción para abordar el fenómeno de la pobreza y brindar soluciones sostenibles para las personas colaboradoras y sus familias, contribuyendo a mejorar su calidad de vida de manera integral. En este espacio, estaremos conversando sobre algunas iniciativas y buenas prácticas empresariales, exponiendo además el contexto actual de la pobreza en el país.

INSCRÍBASE ■ CLIC AQUÍ

Salud Financiera

LAICA cree que la base para el bienestar económico familiar surge a través de una conciencia de la buena gestión de los recursos que se reciben, es decir, gestione bien sus finanzas no desde lo que nos gustaría sino desde la realidad en la que nos desenvolvemos. Es por esto que 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.

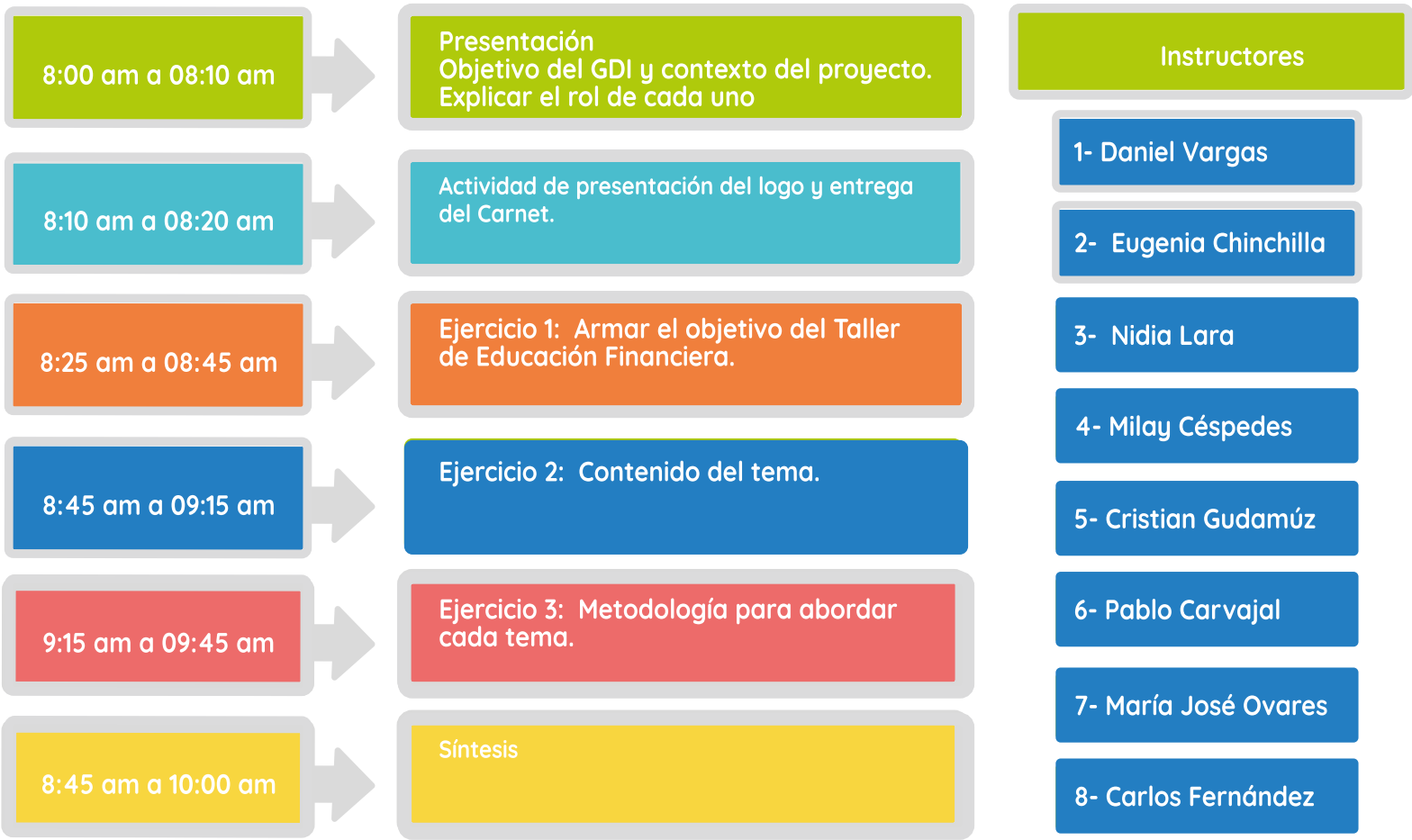
Este año a través de diversas acciones e iniciativas hemos fortalecido nuestro programa de Salud financiera, iniciando por diseñar y darle una identidad gráfica, por ejemplo, logo, colores, plantillas etc., con el fin de fortalecer su posicionamiento a lo interno de la organización.



Adicionalmente, la creación de un comité con instructores internos que tienen conocimientos en temas financieros con el objetivo de analizar desde diferentes perspectivas cuales son los aspectos financieros que más están “atacando” nuestros colaboradores para rediseñar el taller de educación financiera de acuerdo a lo que ha arrojado este análisis, para esto realizamos un Grupo de Ideación “GDI”.



AGENDA GDI



Donde comen dos, comen tres

En el marco del Programa Echemos Pa' lante, surge este programa social el cual brinda a los colaboradores que se encuentren en alguna situación compleja o de emergencia económica, 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.

Existe un fondo económico que da soporte al programa el cual es donado por los colaboradores y LAICA, esta última duplica el monto recolectado mensualmente por los trabajadores.



3.2.3.2 LAICA TE IMPULSA

Este programa surge con el objetivo de colaborar con los emprendimientos de las familias de nuestros colaboradores y poder así mejorar el ingreso familiar.

Aunque LAICA no realizó un solo despido en la época de la pandemia por Covid19, debido a nuestros valores y compromiso con nuestros colaboradores a pesar de haber afrontado una disminución en los ingresos, al igual que muchas otras empresas, 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.

El catálogo se actualiza dos o tres veces al año próximo a fechas festivas con el objetivo de estimular la compra de los bienes y servicios que ofrece el catálogo. Este año se sumaron al catálogo cuatro emprendimientos más.



3.2.3 Eje promoción de la Educación

Promoción de la educación

Dentro de la identidad corporativa, LAICA cree fielmente que el desarrollo de una nación se encuentra directamente relacionada con la educación y desarrollo de sus ciudadanos.

Su convicción y compromiso lo ha ratificado desde el diseño y la creación de diferentes programas con este enfoque, es por esto que se compromete con el derecho que tiene la niñez costarricense a la educación.

Además, considera que logrando disminuir la deserción escolar, los niños tendrán una mejor calidad de vida con menores probabilidades de estar en rangos de pobreza extrema.

3.2.4.1 Programa de Becas

Anualmente, LAICA a través del Programa BECAS brinda un reconocimiento al esfuerzo académico de los hijos de sus colaboradores, el cual consiste en brindar una beca económica para el inicio del curso lectivo y así evitar que la situación socioeconómica familiar provoque deserción escolar y al mismo tiempo estimular y promover la excelencia académica.

Los estudiantes favorecidos con las becas se seleccionan valorando su rendimiento académico, pero dando prioridad al indicador socioeconómico que mide el grado de vulnerabilidad de las familias de los trabajadores.

El Programa a logrado a lo largo de 9 años impactar en la educación de 86 hogares conformados por nuestros colaboradores.





3.2.4.2 LAICA en las Aulas

Este programa se realiza cada año a través de una donación de útiles escolares a los hijos e hijas de los colaboradores con mayor vulnerabilidad socioeconómica según el indicador que arroja el análisis del Programa Echemos Pa'lante.

El Programa se financia con las subastas de los regalos que los proveedores entregan a colaboradores de LAICA y que por Código de Ética es prohibido recibir además de las donaciones que realizan los trabajadores de LAICA.



3.2.4.3 Crecimiento profesional

Los procesos de formación de LAICA son gestionados a través del, entrenamiento, capacitación y desarrollo del personal bajo el modelo de Universidad Corporativa con el nombre U LAICA, la cual cuenta con sólidas herramientas estructuradas y ahora digitales para la administración de dicho modelo, desarrolladas a la medida por nuestros programadores internos.

Cuenta con su propio sistema de información, en el cual se administra toda la información relacionada de temas de capacitación y desarrollo de todo el personal de la organización. El sistema, emite reportes varios, en el podemos revisar el cumplimiento de cada colaborador, parametrizar matrices de capacitación y es la base para todo lo relacionado con el tema de indicadores de la U LAICA.

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”.

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.



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 (a) 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.



Somos conscientes de que el buen trabajo y el esfuerzo, deben ser reconocidos, por ello cada cierto tiempo realizamos pequeñas actividades llenas de reconocimiento y agradecimiento para nuestro cuerpo de instructores internos.



Indicadores Sistema U LAICA

Al contar con un sistema tan estructurado y ser la base para la obtención de muchas certificaciones, la Universidad Corporativa, cuenta con su propio sistema de indicadores en Power BI, en el se detalla información general de DNC, cursos, instructores, ejecución por año e información más detallada de cada colaborador.



Evaluación del aprendizaje

La Universidad cuenta con toda una estructura para la evaluación del aprendizaje, nosotros lo llamamos “evaluación de efectividad”. La misma consiste en evaluar el aprendizaje a través de diferentes herramientas, por ejemplo, a través de la observación. Es decir, no es solo evaluar si aprendió o no, si no, ir más allá, con el fin de identificar si lo aprendido tiene un cambio en el comportamiento del colaborador.

Al final del proceso, se informa a los jefes, gerentes y áreas sobre los resultados obtenidos. Esta información es de vital importancia para la toma de decisiones con respecto a los diseños posteriores de los programas de capacitación.

Escuelas U LAICA

Con el fin de promover a lo interno las escuelas de la U LAICA, para este periodo se realizaron algunos ajustes y campañas de comunicación con el fin de que todos los colaboradores identifiquen mejor cada una así como su enfoque de entrenamiento.

Logos



COMPETENCIAS



CRECIMIENTO
PERSONAL



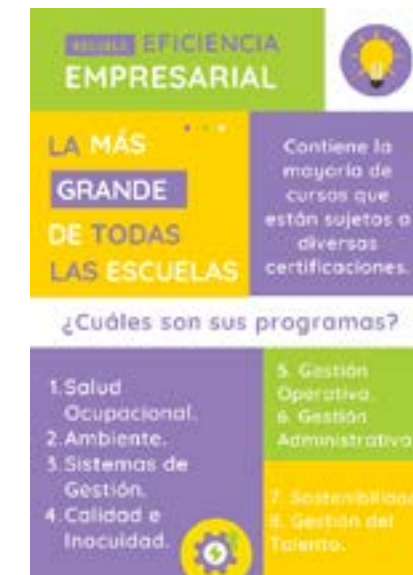
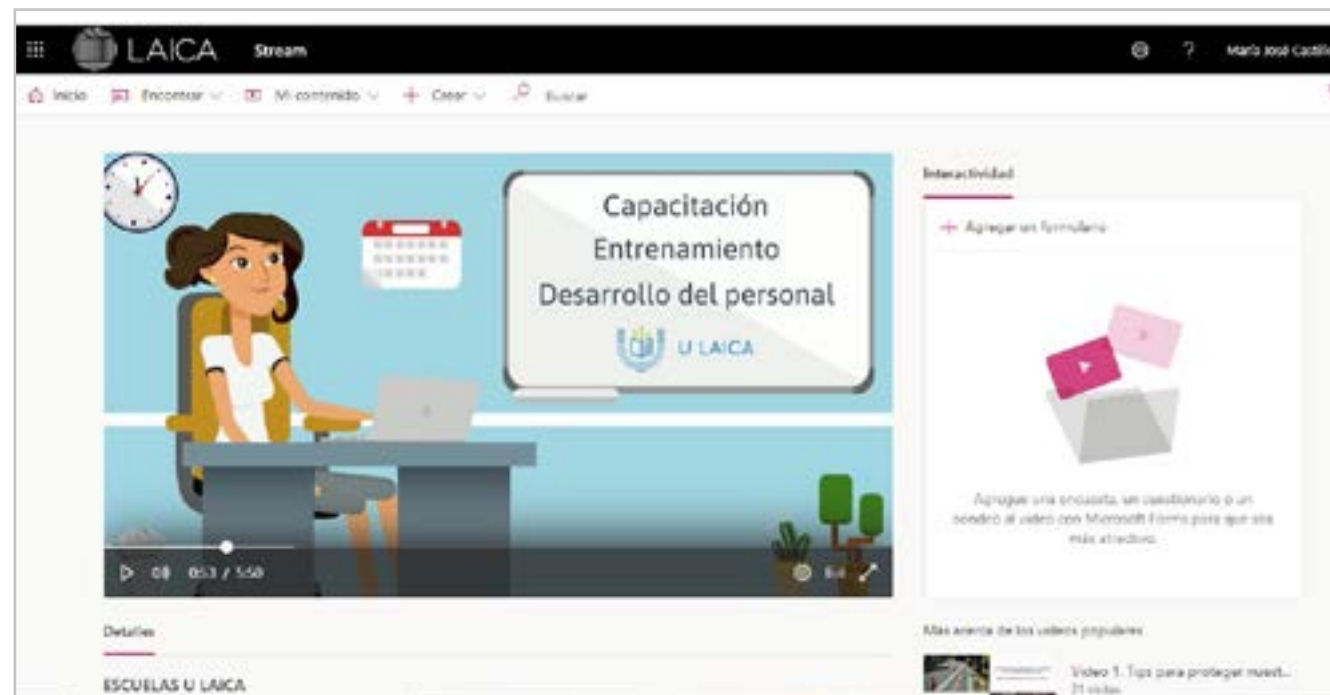
EFICIENCIA
EMPRESARIAL



GENTE LAICA



HERRAMIENTAS



ESCUELA DE LIDERAZGO

¡La que está en la cumbre!

Dentro de esta escuela, el liderazgo se divide en grandes grupos, como:

- Gerentes
- Supervisores
- Equipos
- Amplificadores
- Instructores Internos



¿Cuáles son algunos de sus cursos?

1. Asertividad y Manejo de Habilidades Blandas.
2. Instructores Virtuales de Formación.
3. Legislación Laboral.
4. Manejo de Personal y Desarrollo.
5. Innovación y Desarrollo.



ESCUELA DE GENTE LAICA

¡Todos somos Gente LAICA!

Esta escuela nos brinda identidad

En ella encontraremos nuestros valores y todo lo relacionado a la Cultura Organizacional

Algunos de sus cursos más importantes son:

- Inducción
- Código de ética

ESCUELA DE HERRAMIENTAS

¡La más práctica de todas!

¿De qué trata?

En ella encontraremos herramientas:

- Creativas
- Académicas
- Tecnológicas
- Imagen personal

¿Cuáles son algunos cursos?

Fotografía, excel, power point, comunicación escrita y muchos más.

TRIVIAS U LAICA

¡Aprendé jugando!

¿Cuáles grupos son los que existen dentro de la Escuela de Competencias?

¿El Código de Ética a cuál escuela crees que pertenece?

¿Un curso de excel a cuál escuela crees que pertenece?

Reglas:

1. Las respuestas se deben colocar en comentarios.
2. Gana quien responda las tres preguntas correctamente.
3. No se repetirán ganadores en trivias posteriores.
4. Los premios se estarán enviando a sus centros de trabajo según corresponda.

TRIVIAS U LAICA

¡Aprendé jugando!

¿Cuáles grupos son los que existen dentro de la Escuela de Competencias?

¿El Código de Ética a cuál escuela crees que pertenece?

¿Un curso de excel a cuál escuela crees que pertenece?

Reglas:

1. Las respuestas se deben colocar en comentarios.
2. Gana quien responda las tres preguntas correctamente.
3. No se repetirán ganadores en trivias posteriores.
4. Los premios se estarán enviando a sus centros de trabajo según corresponda.

TRIVIAS U LAICA

¡Aprendé jugando!

¿Cuál es la Escuela más práctica de todas?

¿El curso de Educación Financiera a cuál escuela pertenece?

¿El curso de Asertividad y Manejo de Habilidades Blandas a cuál escuela pertenece?

Reglas:

1. Las respuestas se deben colocar en comentarios.
2. Gana quien responda las tres preguntas correctamente.
3. No se repetirán ganadores en trivias posteriores.
4. Los premios se estarán enviando a sus centros de trabajo según corresponda.

¡Atentos!

Muy pronto más trivias



Nuevas formas de aprendizaje

Cada día la forma en cómo aprenden las personas cambia, sin embargo, en los últimos años, debido a la pandemia por COVID 19 las herramientas digitales de aprendizaje han tomado mucha más fuerza, es por ello que LAICA, adquirió una licencia bajo una de las más reconocidas plataformas de aprendizaje virtual llamada Moodle.



Para el próximo periodo, el objetivo es entrenar a todos los colaboradores e instructores en la misma para maximizar el provecho de esta valiosa herramienta.

3.2.4.4 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.

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, para este año y gracias al cambio de sistema del periodo anterior, las matrices de capacitación se vincularon al sistema de forma automática.

ESCUELA	PROGRAMA	MÓDULO	CÓDIGO	CURSO	Detalle de cursos por DNC								
					Mantenimiento								Asistencia
					Superintendente de Mantenimiento y facilidades	Supervisor de Producción 2	Supervisor de Mantenimiento	Operario de Mantenimiento	Técnico de Mantenimiento 1	Técnico de Mantenimiento 2	Técnico de Mantenimiento 3	Encargado de Bodega, repuestos y materiales	
					DNC-228	DNC-143	DNC-33	DNC-36	DNC-34	DNC-34	DNC-34	DNC-35	DNC-35
Eficiencia Empresarial	Ambiente	Gestión Ambiental Básica	C-AM-540	Gestión Integral de Residuos Ordinarios y Especiales									
Eficiencia Empresarial	Ambiente	Gestión Ambiental Básica	C-AM-540	Gestión Integral de Residuos Peligrosos									

Universidad LAICA

Cambio de clave mcastillo Versión 2

APICEP MATRIZ

Descripción

Search: All Text Columns Go Actions Edit Add Row

<input type="checkbox"/>	No Matriz	Centro de Trabajo	Fecha Aplica	Estado	Observaciones	Listado	Subida Datos
<input type="checkbox"/>	2	CD EL COVOL	08-08-2021 12:00:00AM	Aprobado	Matriz de Ambiente - Eficiencia Empresarial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>	16	CD EL COVOL	01-06-2022 11:56:39AM	Aprobado	Matriz de Ambiente - Eficiencia Empresarial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1 rows selected Total 2

Asignación de curso

Search: All Text Columns Go Actions Edit Add Row

<input type="checkbox"/>	Curso Asignado	Orden	Detalle DNC
<input checked="" type="checkbox"/>	Control de Calidad del Agua Potable (C-AM-550)	1	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Gestión Integral de Residuos Peligrosos (C-AM-540)	1	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Gestión Integral de Residuos Ordinarios y Especiales (C-AM-540)	1	<input type="checkbox"/>

1 rows selected Total 3

La pandemia por COVID-19 nos obligó a cambiar muchas cosas, se ajustaron algunos cambios que hemos mantenido en el tiempo para los programas de capacitación:

1. Cambios en su modalidad: se impartió en su mayoría cursos sincrónicos, asincrónicos y los presenciales de grupos pequeños van tomando más fuerza.
2. Para este periodo se diseñaron capacitaciones asincrónicas para aquellos cursos que involucraban gran cantidad de personal (más de 280 personas).
3. 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.



3.2.4.5 Programa Gente Laica Siempre Conectada

En estos tiempos donde muchas cosas han cambiado, donde hemos tenido que adaptarnos a nuevas formas de hacer las cosas, la empresa continua al 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 que les permitirá lograr un equilibrio entre calidad de vida y productividad.

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.

Fecha	Capacitación / charla	Instructor	Alcance
03/12/02021	Conversatorio Dr. Marín Muller	Cristian Marin Muller	Toda la población
9/12/2021	Conversatorio Dr. Boza	Dr. Boza	Toda la población
21/4/2022	Imagen para teletrabajadores (mujeres)	Adriana Chaves	Mujeres teletrabajadoras
22/4/2022	Imagen para teletrabajadores (mujeres)	Adriana Chaves	Hombres teletrabajadores
28/4/2022	Gente Laica Siempre Conectada: ¿Qué se espera del Covid19 para los próximos meses?	Cristian Marin Muller	Toda la población



El programa "GENTE LAICA Siempre Conectada"

Te convoca al evento:

¿Cómo enfrentar la época de fin de año ante el Covid-19?

Con el Dr. Boza

- Día: 09 de diciembre
- Hora: de 8:00 a.m.
- Por Teams



El programa Gente LAICA Siempre Conectada te invita al webinar:

Imagen para Teletrabajadoras

Con Adriana Chaves

- Día: 21 de abril
- Hora: 8 a 9 a.m.
- Por Teams



El programa Gente LAICA Siempre Conectada te invita al webinar:

Imagen para Teletrabajadores

Con Adriana Chaves

- Día: 22 de abril
- Hora: 8 a 8:30 a.m.
- Por Teams



Capacitaciones especiales: U LAICA responde a todos los diferentes requerimientos especiales de los diversos departamentos de la organización en materia de capacitación ya sea para temas en específico o bien, para temas de interés común, por ejemplo: ciberseguridad.



Programas voluntarios: gracias al trabajo voluntario de algunos instructores, este año se impartieron cursos de Excel básico voluntarios al personal, en total se capacitaron a más de 30 compañeros sobre aspectos básicos del uso y aplicabilidad de dicha herramienta.





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.

3.2.5 Eje Ambiental

3.2.5.1 Programa Bandera Azul Ecológica

Desde el 2012 LAICA ejecuta el Programa Nacional Bandera Azul Ecológica en la categoría de Cambio Climático.

Es a través de este programa que mide, reduce y compensa su huella ambiental en aspectos como consumo de combustible, agua potable, electricidad, generación de residuos y aguas residuales, etc.

Este programa fomenta la concientización, educación y sensibilización ambiental en los colaboradores de toda la organización, y permite la ejecución de acciones dirigidas a la optimización en el uso de recursos y generación de residuos sólidos, líquidos y gaseosos.







También, entre nuestros colaboradores se promueve el Programa Bandera Azul Ecológica en la categoría Hogares Sostenibles, lo anterior permite ampliar el alcance de los esfuerzos realizados a los hogares y ganar una estrella verde en los centros de trabajo cuyos colaboradores alcanzan el galardón.

Los colaboradores reciben capacitación enfocada en la mejora del desempeño ambiental de sus hogares en áreas como: gestión de aguas residuales, gestión integral de residuos, manejo de residuos orgánicos a través del compostaje, consumo responsable, agricultura urbana, entre otros.

Adicionalmente, ejecutan prácticas de consumo eco amigables, tales como productos libres de empaques plásticos, artículos de bambú o materiales alternativos al plástico, productos con etiquetas de carbono neutralidad, biodegradables, entre otros.

Como parte de 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 en la organización, con el objetivo de gestionar en forma alternativa y darles la adecuada disposición final.

Reutilización de residuos

Como primera medida y 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. Se mantiene el proyecto de reutilización de los centros de plástico de paletizar y otros recipientes de insumos se acumulan en el centro de acopio y son devueltos al proveedor para su reutilización.



Los estañones de detergente generados como residuos en la Planta de Azúcar Líquido y las tanquetas de insumos de Sprinkles, se reutilizan en DIECA como biorreactores que activan biofermentos para la investigación de nutrición biológica.



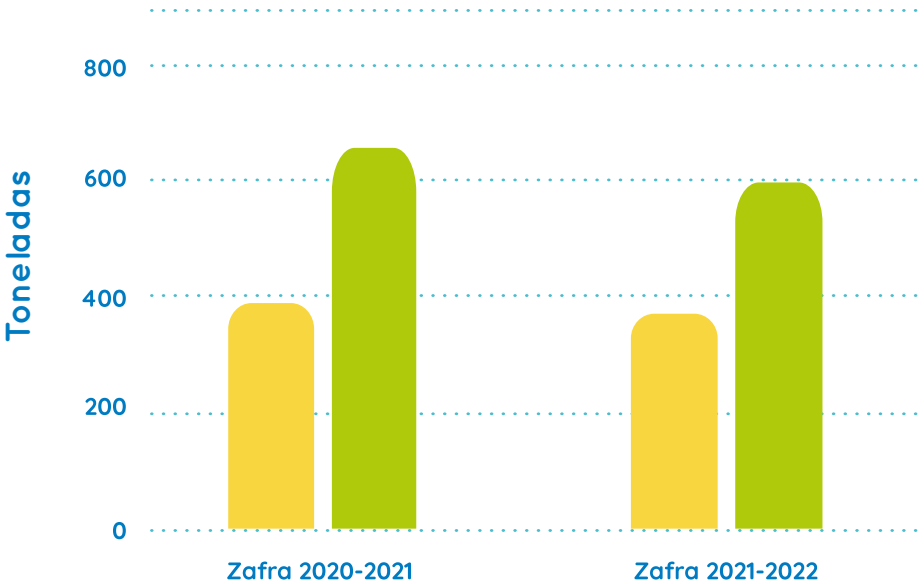
Además, se aprovechan estañones como estaciones de lombricompost y el proceso de extracción de yemas.



De manera similar, se reutilizan residuos como plástico de estiba y cartón en los Centros de Almacenamiento y Distribución, y mediante la planta de lavado y rehabilitado de big bags la organización se asegura de que cada big bag se reutilizado 5 veces.

La generación total de residuos durante la Zafra 2021-2022 disminuyó un 6.6%.

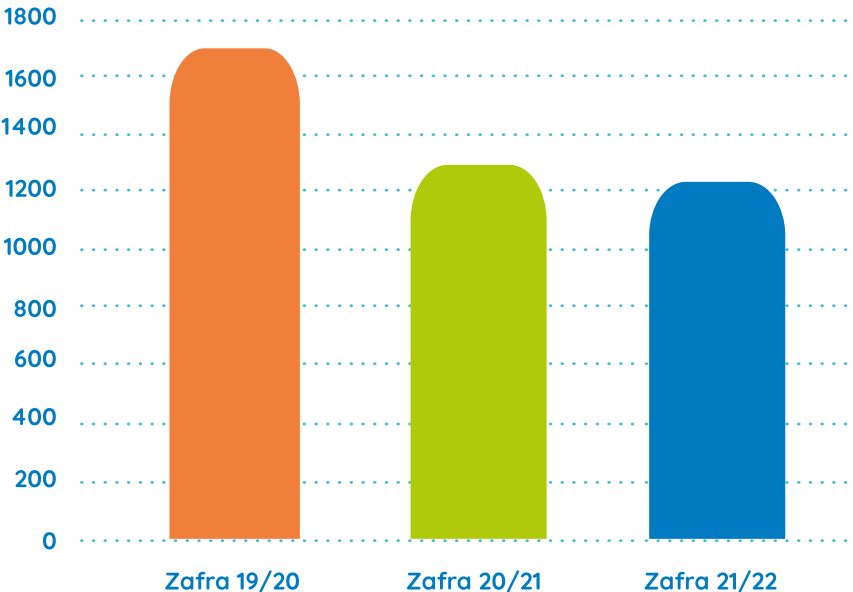
Generación de residuos por zafra



3.2.5.3 Digitalización de trámites

La normalización en la ejecución del teletrabajo ha incentivado 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 4,21% respecto a la zafra anterior y viene en disminución desde la Zafra 19-2020.

Consumo de resmas de papel por zafra



3.2.5.4 Educación al consumidor

Dentro de la parte de comunicación se han realizado diferentes contenidos para aconsejar y educar al consumidor sobre gestión de los residuos, específicamente con los empaques que tienen las marcas, reforzando la reutilización y el reciclaje de las bolsas de azúcar:



15 likes

¡Aprendé a reciclar y reutilizar las bolsitas de mi azúcar!

Además, como parte de la comunicación y educación se enfatiza del origen del azúcar, en este caso del azúcar orgánico, donde se habla que sus cañas son certificadas como orgánicas.





3.2.5.5 Consumo de energía

En los centros de trabajo de LAICA, el consumo de energía 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.
- Instalación de medidores para un mejor monitoreo.



Se continúa trabajando en aumentar la eficiencia energética de las plantas de producción y dispositivos que consumen electricidad. El constante crecimiento de la organización donde se destaca la ampliación de la planta de producción de Sprinkles y la nueva empacadora instalada en el Centro de Almacenamiento y Distribución Quebrada Azul, representan alzas en el consumo de energía, por lo que la organización refuerza la sensibilización sobre el consumo responsable de estos recursos.



Ampliación Sprinkles CO Coyo



Empacadora Doña María CAD Quebrada Azul

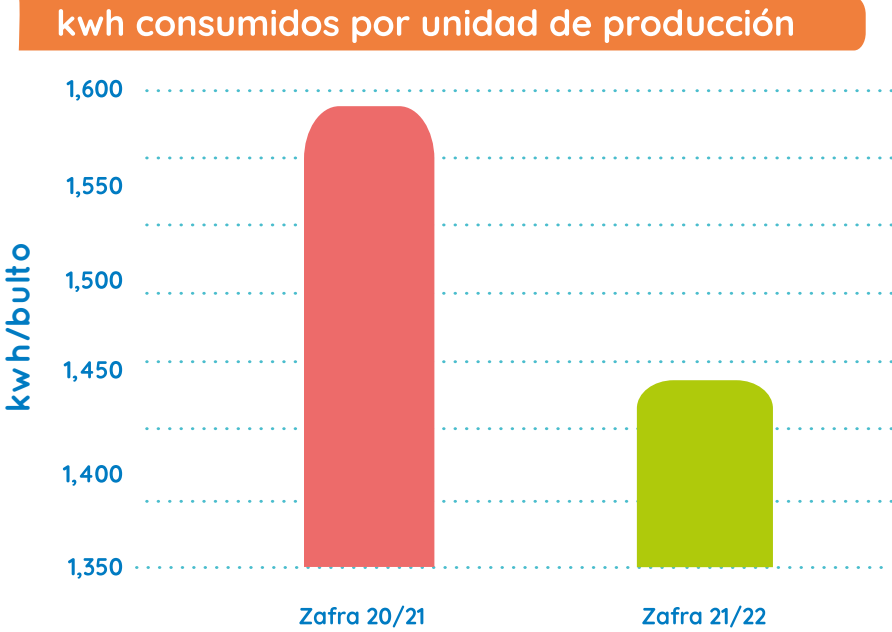
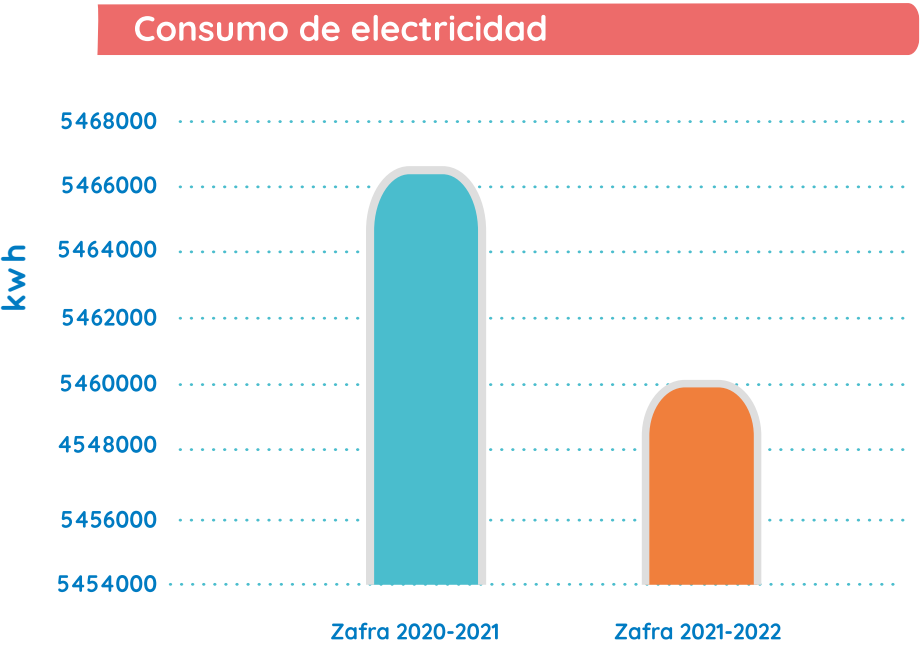


laboratorios DIECA



Debido a los procesos de expansión que se han comentado previamente, CO Coyol que consume el 79% del consumo de electricidad total de organización, tuvo un aumento del 9,76% en la eficiencia de consumo de electricidad.

El consumo eléctrico disminuyó en un 0,15% en comparación con el periodo de reporte anterior. Esto es un gran logro que evidencia el compromiso de LAICA, en temas ambientales y es buscar la continua mejora en sus procesos y operaciones.

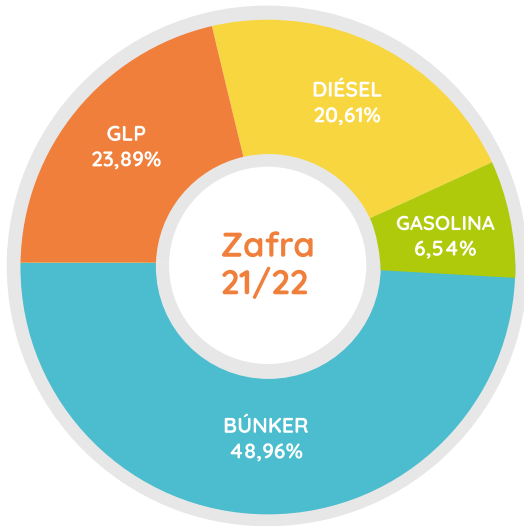


3.2.5.6 Combustibles

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:

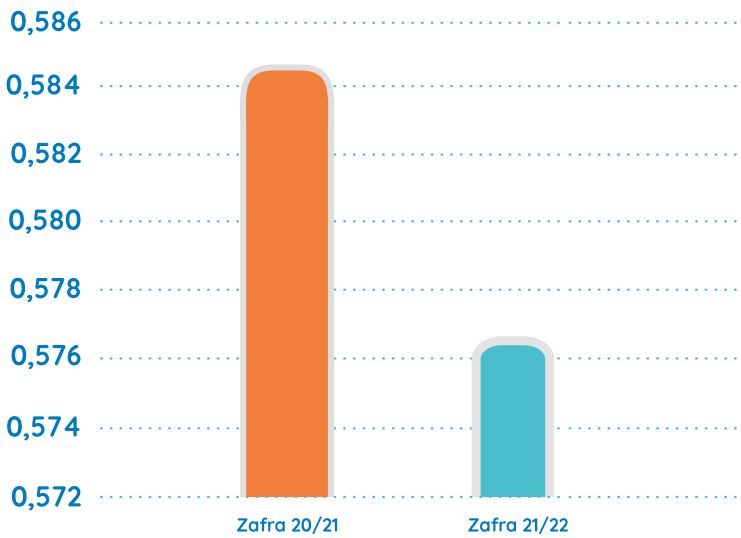
Distribución porcentual por consumo de combustibles en litros



El consumo de búnker representa el impacto más importante para la organización, aspecto que en zafras anteriores se sometió a un proceso de mejoramiento productivo en calderas e intercambiadores de calor con el fin de reducir dicho impacto.

En la zafra 2021-2022 el consumo de bunker incremento debido a un aumento en la producción de azúcar líquido, sin embargo, el indicador de eficiencia (consumo de búnker por bulto producido) tuvo una disminución, lo que indica que la eficiencia en el consumo del combustible mejoró en un 1.33%.

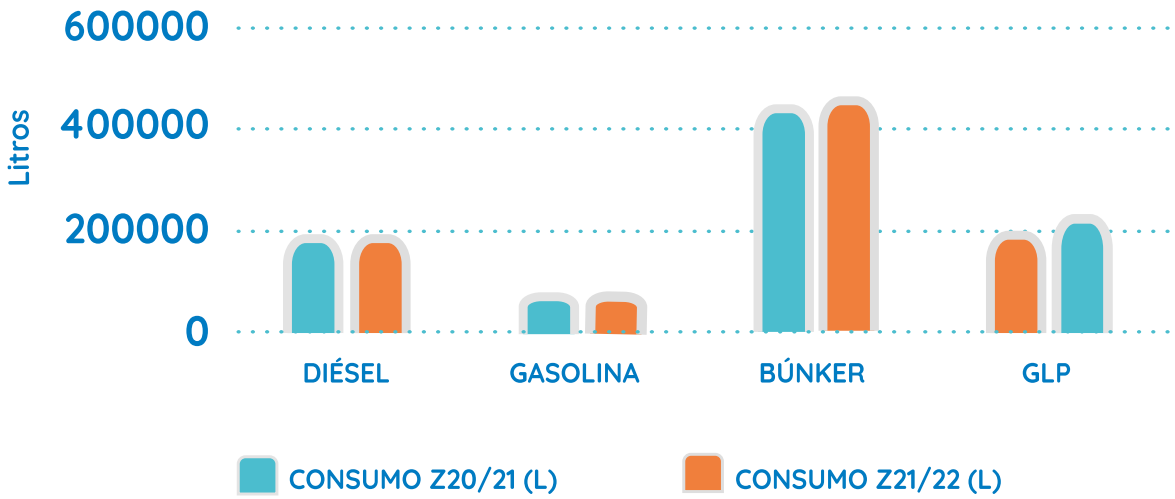
Litros de búnker consumidos por unidad de producción



El consumo de otros combustibles fósiles tales como diésel, gasolina y GLP aumentaron en 20,61%, 6,54% y 23,89% respectivamente, esto se debe a la ampliación de rutas de distribución de azúcar en la GAM y San Carlos, que ameritan más personal y vehículos, así como la expansión de procesos como Sprinkles y empacadoras.

Adicionalmente, ejecutan prácticas de consumo eco amigables, tales como productos libres de empaques plásticos, artículos de bambú o materiales alternativos al plástico, productos con etiquetas de carbono neutralidad, biodegradables, entre otros.

Consumo de combustibles fósiles por Zafra



Dado que el Centro de Operaciones El Coyol es el mayor consumidor de LAICA, se realizó un estudio de consumo energético que abarcó todas las fuentes, basado en la norma ISO 50001, donde se identificaron los procesos con mayores consumos de energía. Este análisis será utilizado como insumo para generar proyectos de eficiencia energética que tengan un impacto significativo en la organización.

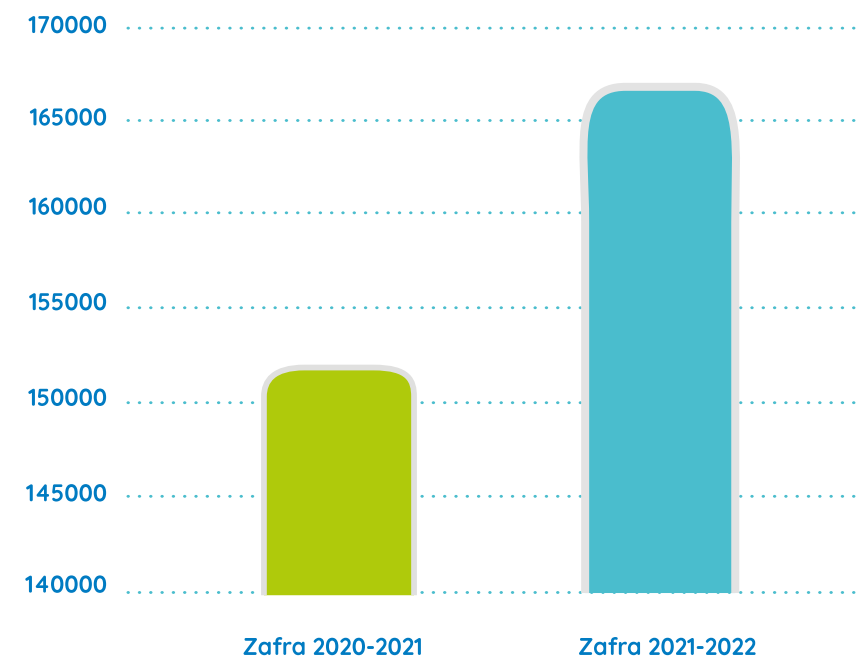




3.2.5.7 Consumo de agua

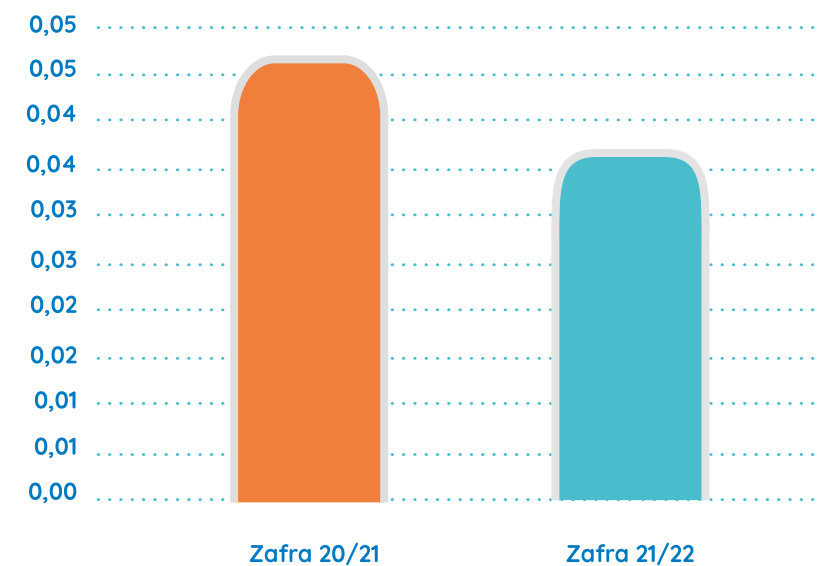
Dado que la empresa crece en procesos también se da un crecimiento en personal, por lo que el consumo de agua presenta un aumento del 10,03%.

Consumo de agua en m3 por zafra



El CO Coyol consume más del 64% del agua de la organización, por lo que es de suma importancia realizar un uso eficiente de este recurso. El indicador de eficiencia en el consumo de agua mostró mejoría al pasar de 0,5 m3/bulto producido a 0,4 m3/bulto producido, lo que indica que se consume más agua por el crecimiento de los procesos, pero el consumo es más eficiente.

m3 consumidos por unidad de producción





Para lograr este aumento en la eficiencia de consumo, se ha trabajado la sensibilización de los colaboradores, así como la optimización de procesos y la sustitución de equipos por sus equivalentes más eficientes en el consumo de agua.

Entre las prácticas de aprovechamiento de aguas más importantes, se destaca la cosecha de agua de lluvia realizada en DIECA.

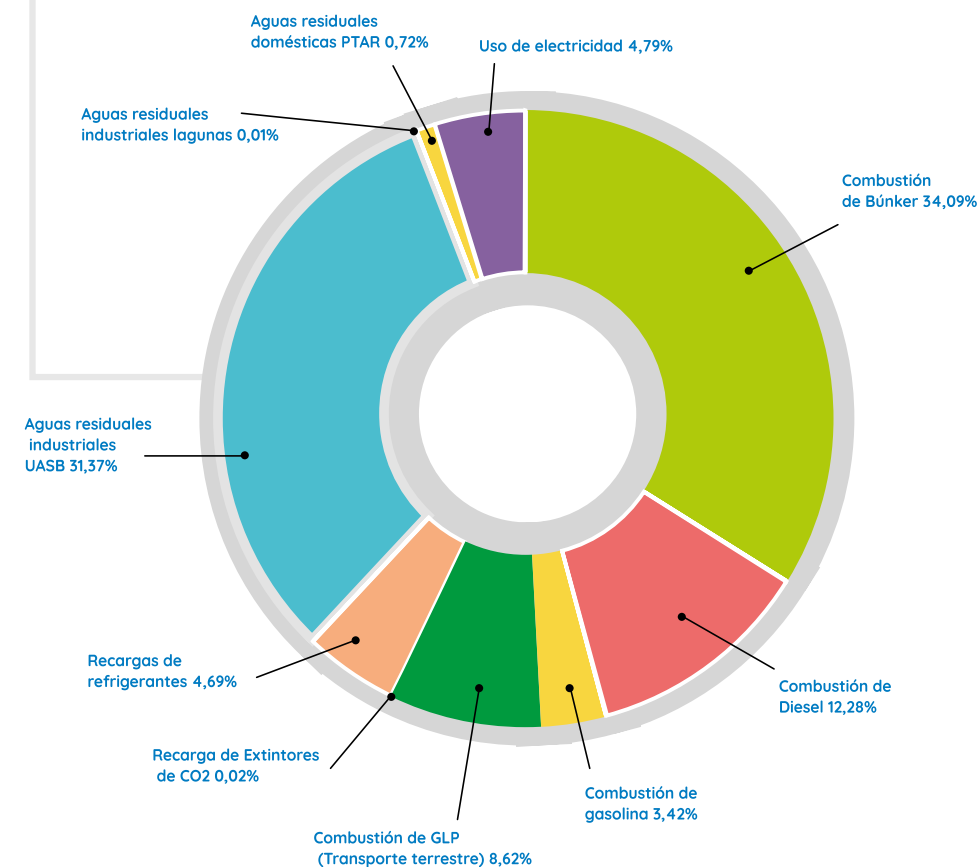
El agua de lluvia es recolectada en los techos de los invernaderos, luego es dirigida hacia 6 tanque de almacenamiento con una capacidad total de 30 m³ de donde posteriormente se distribuye al interior de los invernaderos.



3.2.5.8 Emisiones atmosféricas

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

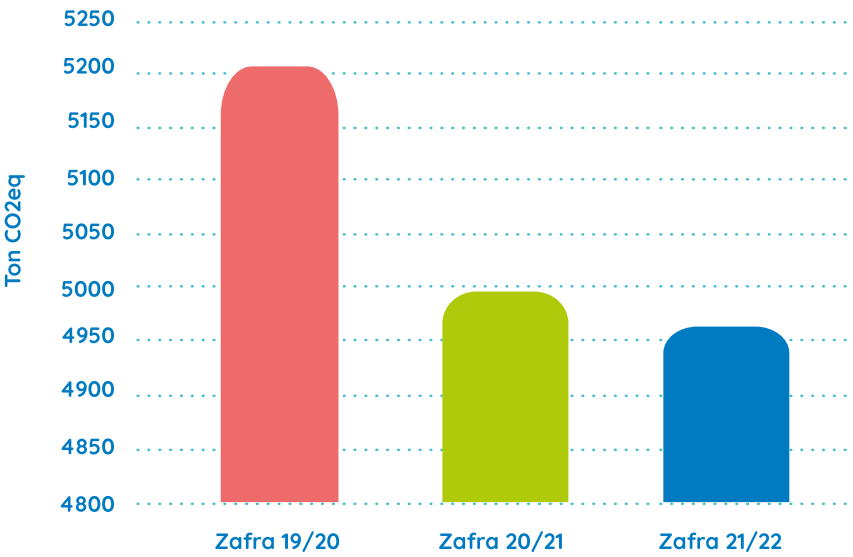
FUENTES DE EMISIÓN



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.



Los progresos realizados en la organización, han permitido disminuir de manera sostenida las emisiones de gases de efecto invernadero de la organización.



3.2.5.9 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 (aguas residuales especiales).

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 vertido brindados por la Dirección de Aguas del MINAE.





3.2.5.10 Sensibilización Ambiental

LAICA impulsa la concientización de los colaboradores sobre la importancia de los procesos de compensación, durante el 2022 se retomó el voluntariado LAICA Siembra mediante el cual se plantaron 350 árboles en la zona de protección de una asada en San Ramón. La reforestación contribuye con la fijación de gases de efecto invernadero, así como con la protección del recurso hídrico.





Además, se refuerzan temas de sensibilización ambiental en todos nuestros centros de trabajo y colaboradores mediante consejos para el uso eficiente de los recursos que se comparten a través de la app institucional Gente LAICA.





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 Organización del Sector para un Azúcar Sostenible.

El Sector Cañero Azucarero de Costa Rica, está compuesto por productores de caña, ingenios azucareros y LAICA.

Nuestro modelo de negocio es un referente pues se logra tomar decisiones en beneficio equitativo de todos sus integrantes buscando, todos juntos, el desarrollo del sector.

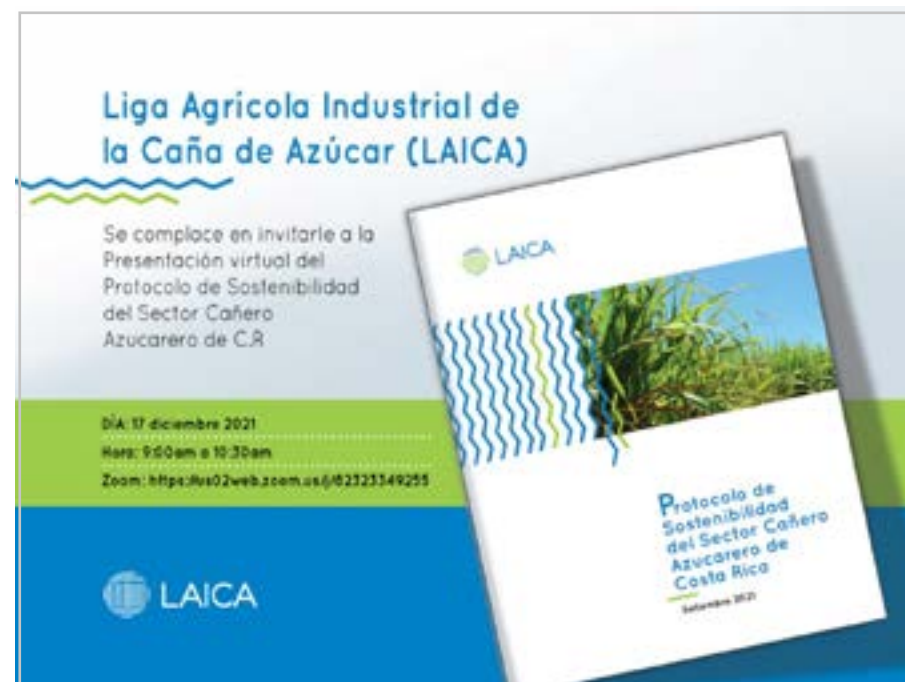


Protocolo de Sostenibilidad del Sector Cañero Azucarero de Costa Rica



3.2.6.2 Protocolo Sectorial de Sostenibilidad

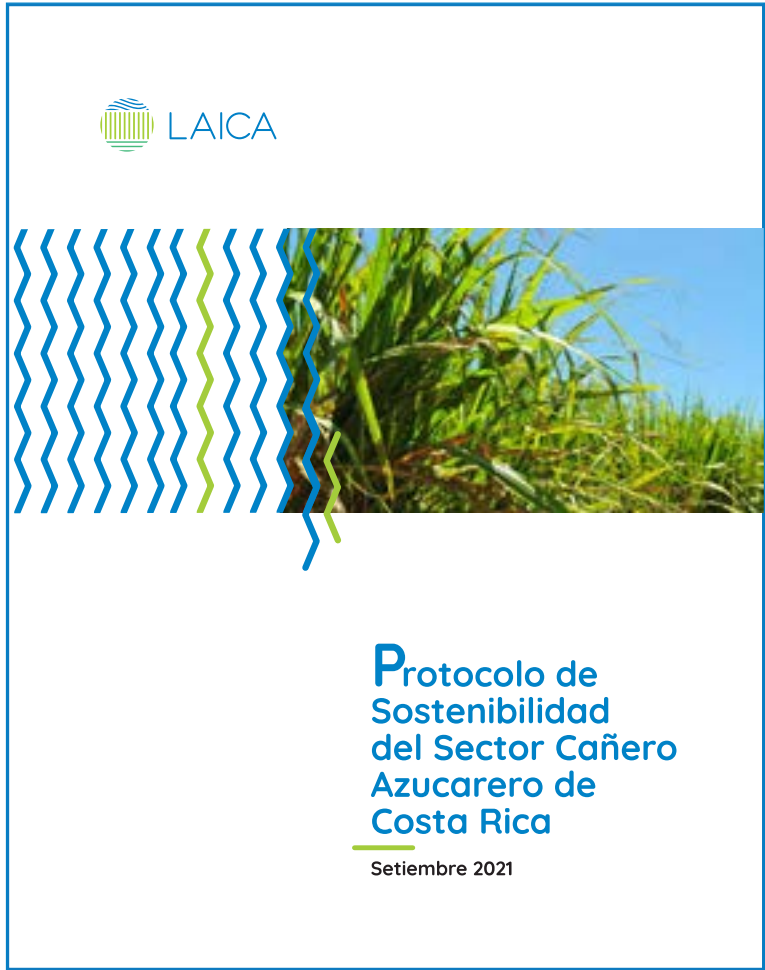
En diciembre del 2021 LAICA realizó el lanzamiento del Protocolo de Sostenibilidad del Sector Cañero Azucarero de Costa Rica.



A partir de su lanzamiento el documento ha estado en constante divulgación incluso fuera de nuestras fronteras como una buena práctica referente.



Para conceptualizar, el Protocolo de Sostenibilidad del Sector Cañero Azucarero de Costa Rica resume el análisis de materialidad del sector, tanto el industrial (ingenios) como el agrícola (productores) y propone una serie de acciones conjuntas y alineadas en busca de lograr el **Azúcar Sostenible de Costa Rica**.



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. Relacionamiento estratégico y desarrollo de las comunidades.....	38
III. El protocolo y los ODS.....	40
IV. Anexos.....	44
Anexo 1. Estándares y certificaciones.....	45
Anexo 2. Los ODS y sus metas.....	50

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

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.





Durante el año 2022, se han realizado sesiones de trabajo con el Comité de Sostenibilidad Sectorial compuesto por las encargados o gerentes de sostenibilidad de cada ingenio, con el objetivo de alinear, sumar e integrar esfuerzos y al sector y estar todos bajo un mismo enfoque.

Dependiendo el tema a desarrollar en cada sesión se han invitado expertos para que nos hable del tema y lograr todos trabajar bajo un mismo norte.



Tema	Área		
	Área Operativa	Área de Sostenibilidad	Área de Sostenibilidad
1. Dinámica humana	1	2	3
2. Proceso interno	1	2	3
3. Proceso de sostenibilidad	1	2	3
4. Negocios laborales	1	2	3
5. Salud y seguridad ocupacional	1	2	3
6. Seguridad ambiental	1	2	3
7. Rendimiento y productividad	1	2	3
8. Rendimiento de calidad	1	2	3
9. Rendimiento de sostenibilidad	1	2	3
10. Cumplimiento de la legislación nacional para el manejo de residuos agrícolas	1	2	3
11. Manejo de residuos y subproductos	1	2	3
12. Estrategia energética y de sostenibilidad	1	2	3
13. Manejo del agua y residuos	1	2	3
14. Manejo de la biodiversidad	1	2	3
15. Acciones de mitigación y adaptación al cambio climático	1	2	3
16. Sostenibilidad	1	2	3
17. Plan de desarrollo sectorial	1	2	3
18. Plan de desarrollo	1	2	3
19. Sistema de valor	1	2	3
20. Eje de sostenibilidad	1	2	3
21. Desarrollo sostenible y desarrollo de las comunidades	1	2	3
Total	51	51	51

El “Decálogo de Sostenibilidad del Sector Cañero Azucarero de Costa Rica” plasma los principios sostenibles con los que nos comprometemos.

Este documento representa la versión resumida y pública del protocolo.



LAICA

Decálogo de Sostenibilidad del Sector Cañero Azucarero de C.R.



Decálogo de Sostenibilidad del Sector Cañero Azucarero

- I. El Modelo de Desarrollo Sectorial
- II. La Cadena de Valor
- III. La Ecoeficiencia y Gestión Ambiental
- IV. La Biodiversidad
- V. Las Buenas Prácticas Agrícolas
- VI. Los Derechos Humanos
- VII. Las Prácticas Laborales
- VIII. La Salud y Seguridad Ocupacional.
- IX. El Consumo Responsable
- X. El Desarrollo de las Comunidades



3.2.6.3 Cultivando Futuro: Fortalecimiento de PYMES Agrícolas del Sector Azucarero de Costa Rica



Antecedentes del Programa.





Estructura del Programa Cultivando Futuro

El Programa Cultivando Futuro desde su estructura y componentes pretende profesionalizar la labor del productor de caña a través de talleres, capacitación, concientización y entrega de materiales que les permita ir paulatinamente implementando acciones sostenibles en su cultivo. Cada acción sostenible realizada e implementada es parte de los esfuerzos que sumados a los de los ingenios y LAICA nos llevan hacia el camino de la sostenibilidad sectorial.

Nueve herramientas digitales

1. Contabilidad
2. Asistencia Técnica
3. Sostenibilidad
4. Biblioteca
5. Registro
6. E-Learning
7. Indicadores
Declaración de
entreas de Caña
8. Informate

Seis cajas de herramientas

1. Sostenibilidad
2. Medio Ambiente y
Ecoeficiencia
3. Prácticas Labora-
les y Trabajo
Infantil
4. Salud y Seguridad
Ocupacional
5. Manejo Financiero
6. Asociatividad

Talleres de capacitación y seguimiento

8 talleres de fortale-
cimiento para los
productores de caña
de las 6 regiones
productoras

Afiches e Infográficos

1. Exposición al sol
2. Equipo de Protec-
ción
3. No al Trabajo
Infantil
4. Manejo y almace-
namiento de
agroquímicos
5. Mezcla y calibra-
ción

Los ejes de trabajo del Programa Cultivando Futuro son:

Es mediante talleres de trabajo con especialistas en cada eje temático, que estos temas son desarrollados y brindados a los productores de caña de diferentes regiones cañeras del país.



3.2.6.4 Cajas de herramientas.

Las cajas, de herramientas son un conjunto de materiales diseñados para complementar y agregar valor a los ejes estratégicos de trabajo del Programa Cultivando Futuro las mismas contienen lo siguiente:

Componente	Guía Metodológica	Herramienta de Autoevaluación	Herramienta de Gestión *	Material de Capacitación	Ejercicios	Herramientas para Implementación	Apoyo Tecnológico
Introducción a la Sostenibilidad	👍	👍		👍			
Medio Ambiente y Ecosistemas	👍	👍	👍	👍	👍	👍	👍
Prácticas Laborales y Trabajo Infantil	👍	👍	👍	👍	👍	👍	👍
Salud y Seguridad Ocupacional	👍	👍	👍	👍	👍	👍	👍
Manejo Financiero, Actualización Fiscal y Obligaciones Sociales	👍	👍	👍	👍	👍	👍	👍
Asociatividad	👍			👍	👍		

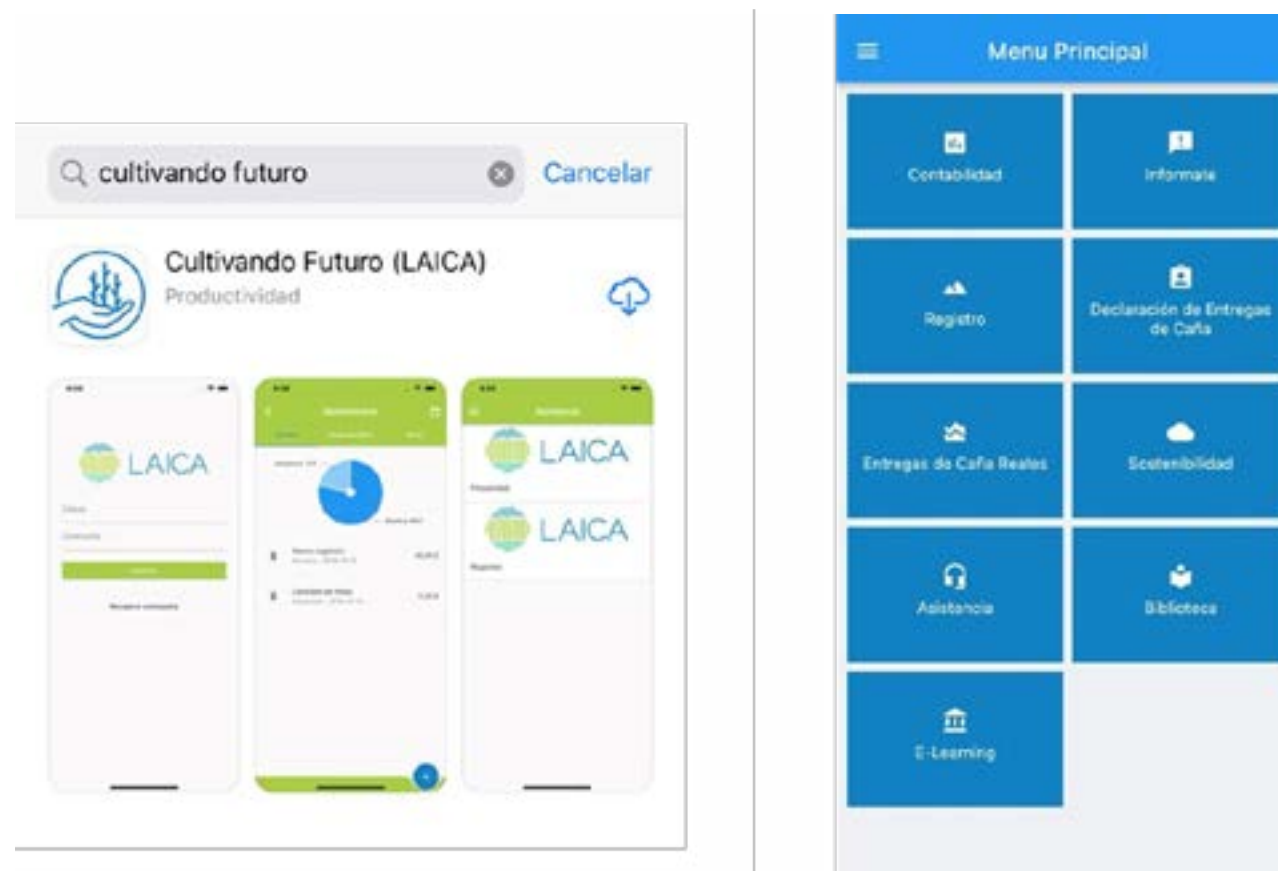
Estas cajas de herramientas también son entregadas a los ingenios después de haberles capacitado, el objetivo de esto es que ellos conozcan el programa y adquieran el compromiso de replicarlo con los productores restantes que entregan caña en su Ingenio.



3.2.6.5 Herramientas Digitales Cultivando Futuro para nuestra Cadena de Valor.

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

Estas herramientas son diseñadas desde la experiencia de usuario es decir desde un enfoque muy intuitivo de fácil uso para el usuario, buscando así disminuir la resistencia al uso de la tecnología considerando que el usuario final de las herramientas cuenta con una brecha tecnológica considerable.



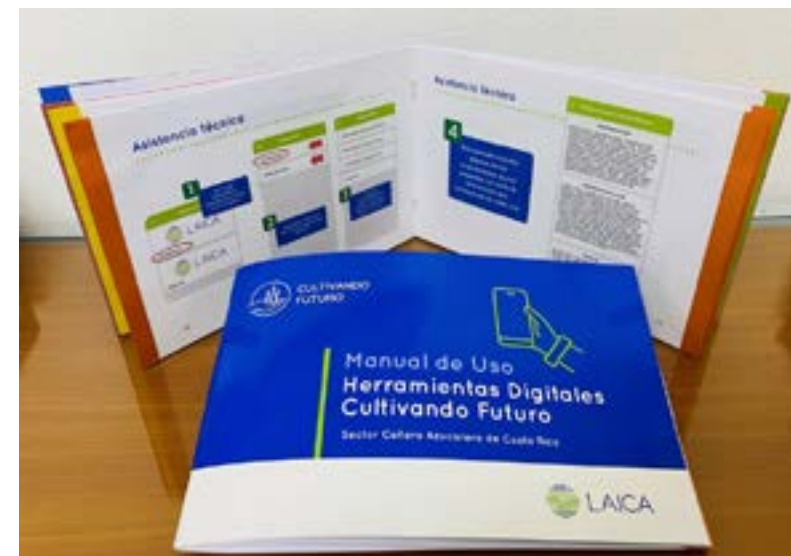


La aplicación móvil Cultivando futuro dirigida exclusivamente a productores de caña, contiene varios módulos para diversos servicios, que permite:

- 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 “Infórmate” que es un canal de comunicación de LAICA hacia el Sector que contiene información valiosa para ellos.

LAICA ha diseñado variedad de 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 9 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 aliados estratégicos y medios de consulta para los productores.



Se han capacitado a 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.

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

La aplicación Cultivando Futuro se encuentra en constante mejora y fortalecimiento es por esto que se diseñó e implemento un nuevo módulo a la Aplicación **“Entrega de Cañas Reales”** mismo que tiene como objetivo brindar al productor un historial de la entrega real de azúcar y miel que ha entregado en las últimas tres zafas, esto se realizó debido a que fue una necesidad externada por parte del productor en las capacitaciones que se le brindaron acerca de la herramienta.



3.2.6.6 Infográficos

Los infográficos son afiches diseñados con información muy valiosa y simplificada referente a prácticas sostenibles, el objetivo de esto es brindarle al productor técnicas o buenas prácticas de manera sencilla, gráfica, muy fácil de entender para que pueda tener a mano e implementar en su día a día desde el cañal.



3.2.6.7 Logros obtenidos a través del Programa Cultivando Futuro.

LAICA con la colaboración de los Ingenios El General, Cutres, Taboga y las cámaras de productores de las regiones, logro llegar e impactar tres regiones cañeras de Costa Rica.

Región Cañera	Asistencia total productores	Horas capacitación
Zona Norte	510	4112
Zona Sur	1068	8544
Guanacaste-Cañas	300	2400
TOTAL	1.878	15.056

El pasado 1ero de Julio 2022, con mucha alegría y satisfacción se logró graduar a 58 productores y productoras de caña en la región de Guanacaste (Cañas). Con este grupo se inició en el 2019 pero se tuvo que suspender su entrenamiento debido a la pandemia por COVID -19.





En octubre 2022, el Programa Cultivando Futuro llegó a dos regiones cañeras más: Zona Norte (por segunda vez) y Guanacaste (Filadelfia).

LAICA lidera el Programa en su totalidad desde el diseño, coordinación, implementación, ejecución y seguimiento todo con el objetivo de continuar en procura del fortalecimiento de PyMEs Agrícolas del Sector Cañero Azucarero de Costa Rica.

Es de gran importancia mencionar que este programa se lleva a cabo con recursos propios de LAICA.



Cronograma Programa Cultivando Futuro Guanacaste		
FECHA	Tema o DESARROLLO	NOTAS
8 oct 2022	Desarrollo Científico	
16 oct 2022	Medio Ambiente y Bioseguridad	
2 nov 2022	Prácticas Laborales y Trabajo Infantil	
16 nov 2022	Finanzas	De 8am a 12:00pm
30 nov 2022	Salud y seguridad Ocupacional (ISO)	
14 dic 2022	Tecnología y Acto de Graduación	
Lugar: Colegio Agrícola de Filadelfia		
El desayuno se servirá de 07:30am a 08:00am		

Cronograma Programa Cultivando Futuro Zona Norte		
FECHA	Tema o DESARROLLO	NOTAS
8 oct 2022	Desarrollo Científico	
20 oct 2022	Medio Ambiente y Bioseguridad	
3 nov 2022	Prácticas Laborales y Trabajo Infantil	
17 nov 2022	Finanzas	De 8am a 12:00pm
1 dic 2022	Salud y seguridad Ocupacional (ISO)	
15 dic 2022	Tecnología y Acto de Graduación	
Lugar: Restaurante La Cumbre, Cofre de Tico, Costa Rica		
El desayuno se servirá de 07:30am a 08:00am		





App Cultivando Futuro

Datos Estadísticos del Periodo 2021- 2022





3.2.6.8 NAMA

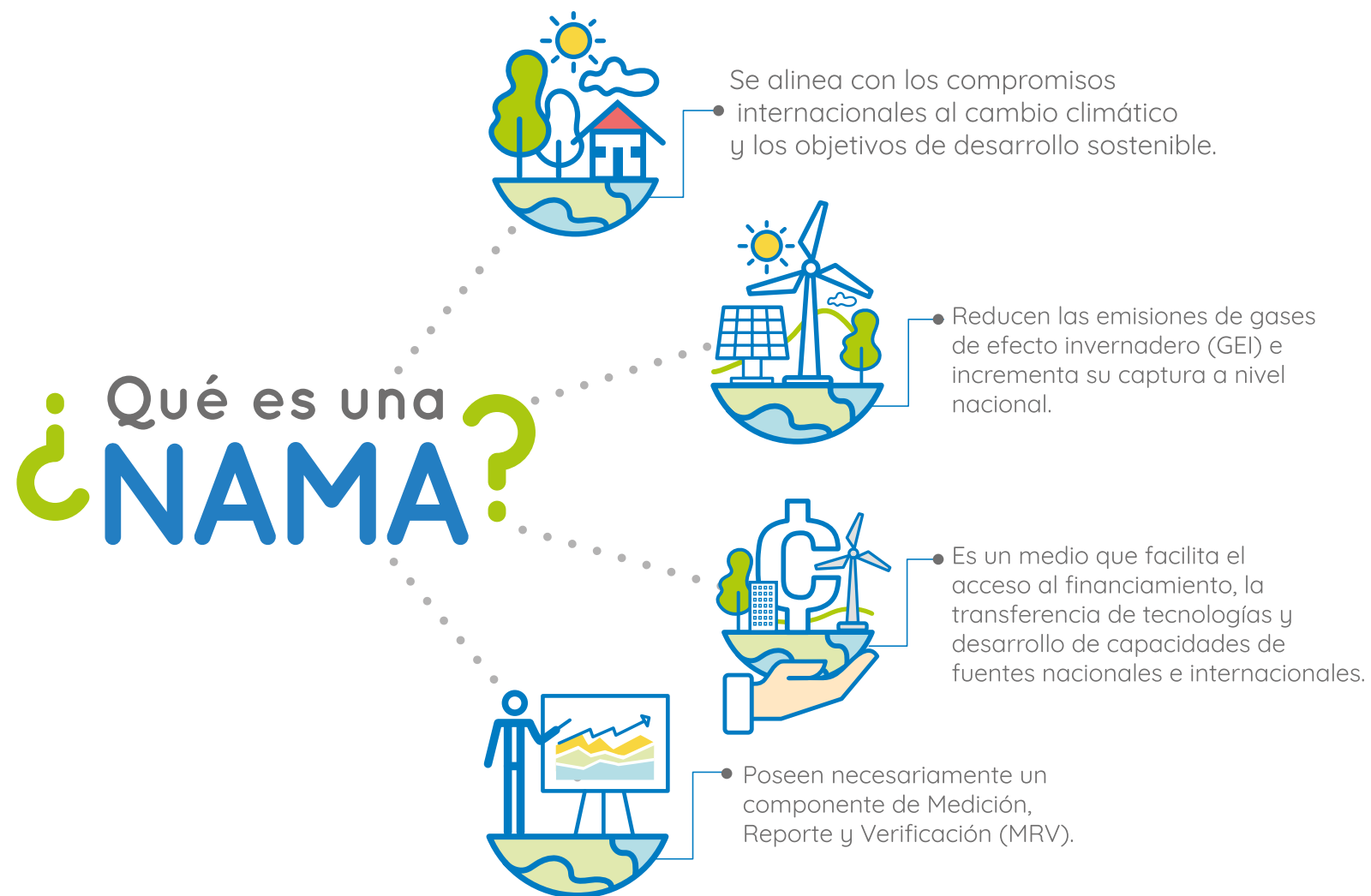
El Sector Cañero Azucarero de Costa Rica, en alianza con el Ministerio de Agricultura (MAG) y con el financiamiento de la AFD de Francia, durante el año 2022, continuó el proyecto de Diseño de la NAMA Caña de Azúcar.

Este proyecto, alineado al Plan Nacional de Descarbonización, es de suma importancia para que nuestro sector aporte a la meta nacional de reducción de gases efecto invernadero (GEI) aumentando paralelamente la productividad de los sectores.

El NAMA Caña de Azúcar fue aprobado por los diferentes órganos directivos y gubernamentales durante los meses de agosto y setiembre 2022 lo que permite su inscripción ante la ONU como un compromiso país.

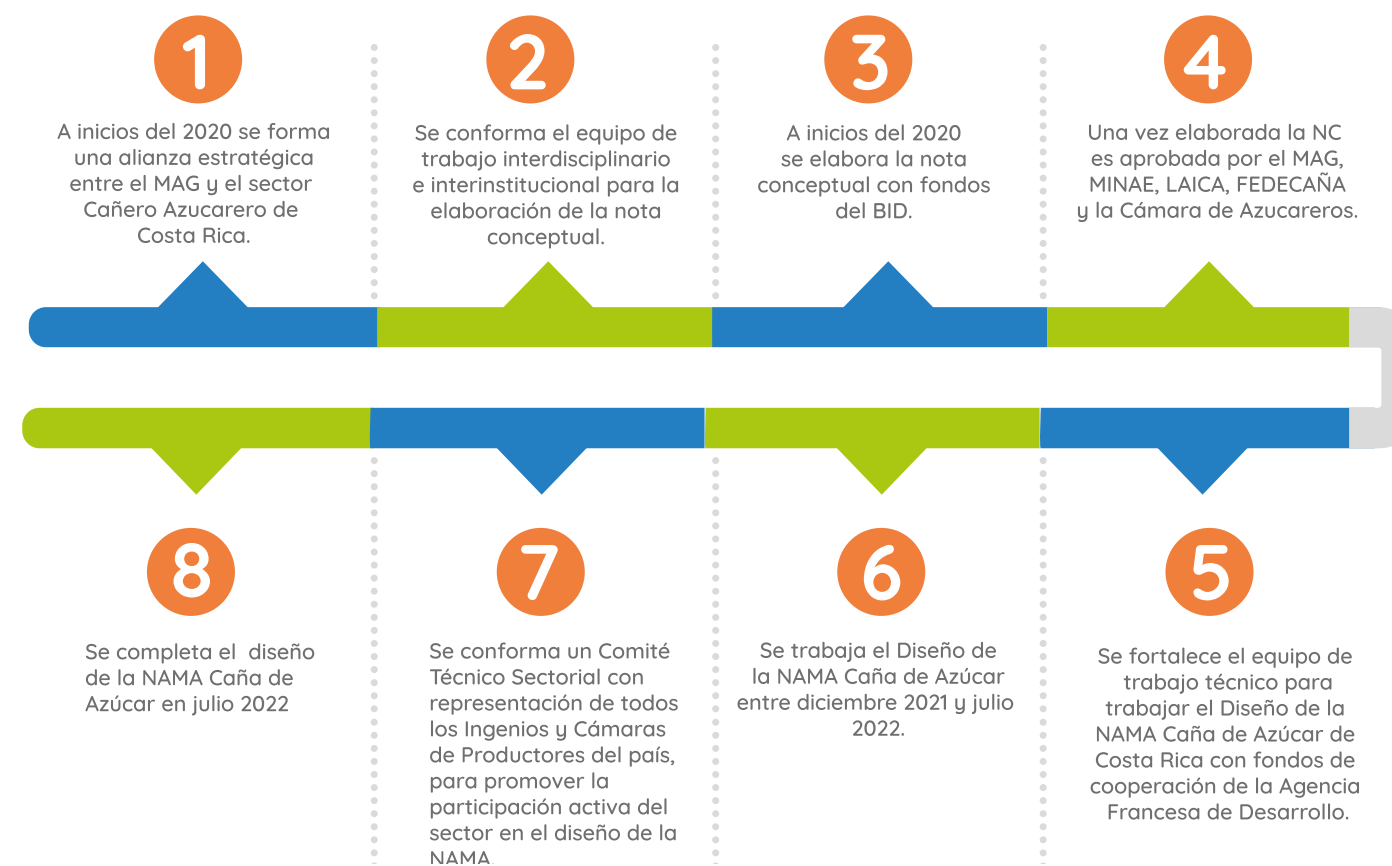
Es importante aclarar que esta fase del proyecto abarca el diseño teórico del NAMA y ahora, para el 2023, es pasará a la fase de preparación e implementación del pilotaje para que, posteriormente, se puedan ir realizando escalonamientos parciales hasta alcanzar la meta propuesta.

LAICA se siente muy complacida con el trabajo realizado en esta importante alianza pues alinear a un sector completo a una meta ambiental común es un gran reto y logro que conlleva convencimiento y compromiso de todas las partes.





Acciones realizadas previo al Diseño de la NAMA Caña de Azúcar



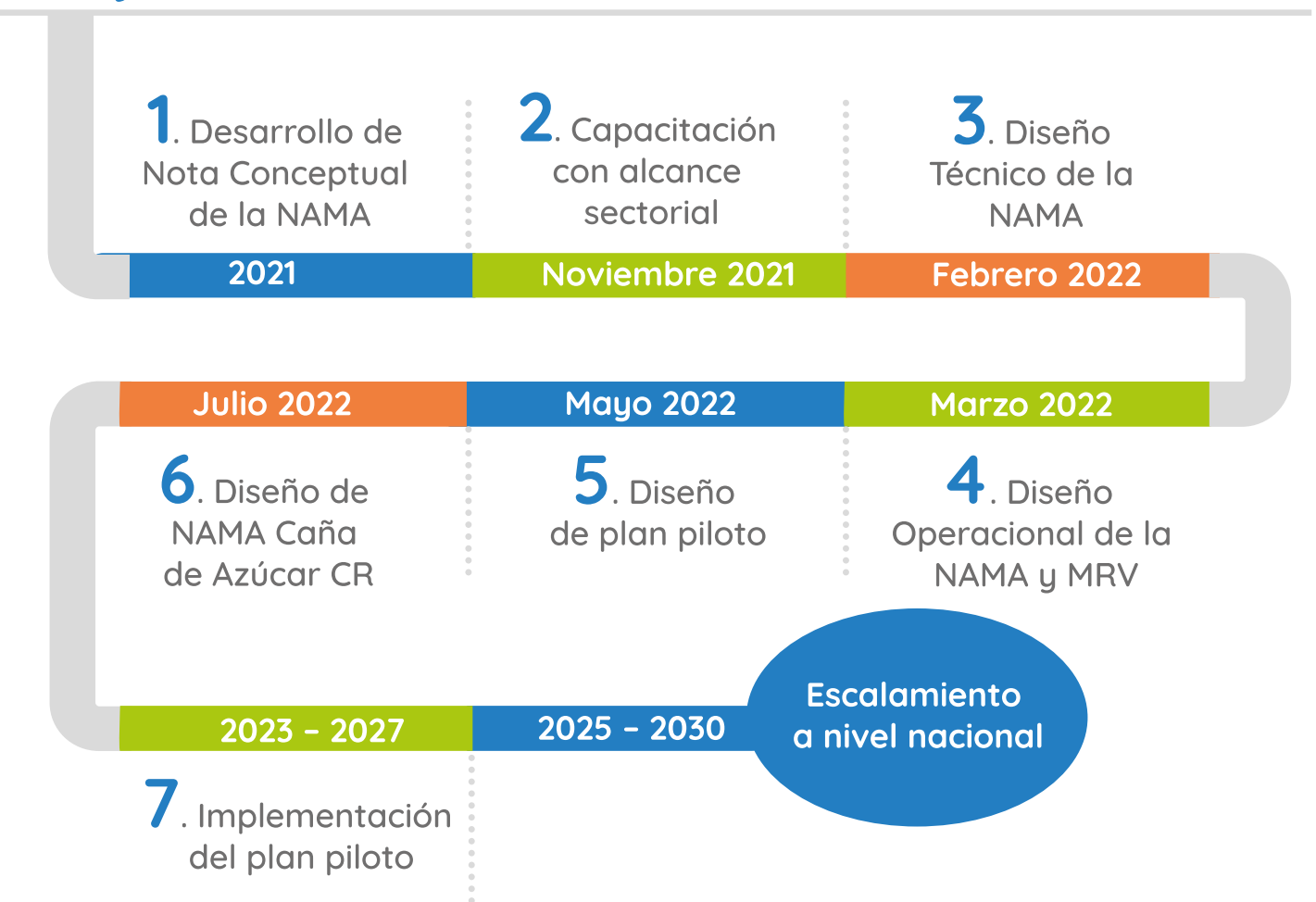
Equipo Técnico



Entre noviembre del 2020 y enero del 2021, se conformó un equipo técnico integrado por la Federación de Cámaras de Productores de Caña (FEDECAÑA), la Liga Agrícola Industrial de la Caña de Azúcar (LAICA)-Departamento de Investigación y Extensión de la Caña de Azúcar (DIECA), el Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG)-Oficina Sectorial de Acciones Climáticas y Descarbonización (OSACD) y el Instituto Nacional y Transferencia en Tecnología (INTA) de Costa Rica.

Entre octubre 2021 y junio 2022 se trabajó de manera integrada y participativa con sectores y grupos representativos del Sector Cañero-Azucarero Costarricense, que aportaron los elementos y criterios para diseñar y formular la NAMA Caña de Azúcar Costa Rica y el Manual Descriptivo y Operativo del Piloto Nacional.

Hoja de ruta NAMA Caña de Azúcar



DIECA

Programa Agronómico Sectorial

LAIICA impulsa través del Departamento de Investigación y Extensión de la Caña de Azúcar (DIECA) prácticas de cultivo tendientes a mejorar la sostenibilidad, competitividad y un entorno productivo más amigable con el medio ambiente dentro del sector cañero azucarero costarricense. Desde el 1984 DIECA ha operado ininterrumpidamente generando opciones para el control biológico de plagas, nuevas variedades de caña de azúcar mejor adaptadas y de mayor productividad, servicios de investigación y validación de tecnologías, servicios de capacitación y transferencia y servicios de apoyo técnico al productor.

3.2.6.9 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.

En el año 2021 la producción total de avispas de *Cotesia flavipes* alcanzó los 42,5 millones, logrando una cobertura de 6.152 ha al liberar en plantaciones de caña de azúcar del país 36,9 millones de avispas.

Los 5 principales usuarios del programa durante ese año fueron: la Hacienda Juan Viñas (9,16 millones de avispas; 1.528 ha.); el ingenio CoopeAgri (4,87 millones; 813 ha.); los productores independientes de la Región Sur (4,61 millones de avispas; 744 ha.); el ingenio Coopevictoria (4,41 millones de avispas; 569 ha.); y el ingenio Taboga (3,36 millones; 560,0 ha). El siguiente cuadro detalla la lista de usuarios beneficiados durante el año 2021.

Cobertura del programa de producción del
parasitoide *Cotesia flavipes* según beneficiario - 2021.

Destino	Cantidad de parasitoides	Área (ha)	%
Ingenio Juan Viñas	9 165 860	1 528	24,83
Ingenio CoopeAgri	4 875 130	813	13,21
Productores Región Sur	4 461 180	744	12,09
Ingenio CoopeVictoria	3 416 692	569	9,26
Ingenio Taboga	3 360 302	560	9,10
Productores Región Norte	2 404 244	401	6,51
Ingenio Quebrada Azul	2 164 588	361	5,86
Ingenio Cutris	2 088 975	348	5,66
Ventas	1 628 072	271	4,41
Productores Guanacaste	1 577 624	263	4,27
Productores Valle Central	1 015 011	169	2,75
Productores Puntarenas	753 569	126	2,04
TOTAL	36 911 247	6 152	100,00

De acuerdo al tipo de beneficiario, para el año 2021 los ingenios utilizaron un total de 25.82 millones de avispas en un área aproximada a las 4.179,0 ha, lo cual representó el 69,9% del total liberado durante dicho año. Por su parte, los productores independientes utilizaron 9.45 millones de avispas en 1.703,0 ha, lo que representó el 25,6% del total. Se vendió un 4,41% del total a productores de caña de azúcar para producción de dulce.



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 2021 alcanzó los 26.470,0 kg, volumen que sirvió para atacar problemas de plagas en un total de 5.294,0 ha en todas las regiones cañeras del país.

Los principales beneficiarios del programa fueron el ingenio Taboga (3.346 kg), productores del Valle Central (3.155,0 kg), el ingenio El Palmar (2.014 kg), los productores de la Región Norte (1 775,0 kg), el ingenio El Viejo (1.551,0 kg) y el ingenio Quebrada Azul (3.005 kg).

Las ventas a otros sectores agropecuarios implicaron 9.068 kg. El siguiente cuadro detalla las cantidades de hongos entomopatógenos utilizadas según beneficiario durante el año 2021.

Cobertura del programa de producción de hongos entomopatógenos según beneficiario 2021.

Destino	Kg hongo base seca	Área (ha)	%
Ventas	9 086,0	1 817,2	34,33
Ingenio Taboga	3 346,0	669,2	12,64
Productores Valle Central	3 155,0	631,0	11,92
Ingenio El Palmar	2 014,0	402,8	7,61
Productores Región Norte	1 775,0	355,0	6,71
Ingenio El Viejo	1 551,0	310,2	5,86
Ingenio Cutris	1 535,0	307,0	5,80
Productores Guanacaste	1 437,0	287,4	5,43
Ingenio CoopeVictoria	1 245,0	249,0	4,70
Ingenio Quebrada Azul	645,0	129,0	2,44
Ingenio Catsa	368,0	73,6	1,39
Productores Región Sur	207,0	41,4	0,78
Productores Puntarenas	100,0	20,0	0,38
Ingenio CoopeAgri	6,0	1,2	0,02
TOTAL	26 470,0	5 294,0	100



Los principales insectos fitófagos que justificaron el uso de estos hongos en los campos cañeros fueron el salivazo (*Aeneolamia albofasciata* y *Prosapia simulans*), la cigarrita antillana (*Saccharosydne saccharivora*) y el chinche de encaje (*Leptodyctia tabida*).

Producción de hongos entomopatógenos.

Con los resultados descritos de producción y liberación de agentes de control biológico, desde al año 1984 (37 años), se ha liberado un total de 977.0 millones de avispas, en un área aproximada a las 162.837 ha; mientras que la cobertura del programa de producción de hongos entomopatógenos alcanzó los 640.207 kg y una cobertura total aproximada a las 128.041 ha desde al año de su creación en 1989 (32 años).

3.2.6.10 Manejo Integrado de Plagas y Enfermedades

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 más recientemente la plaga invasora hormiga loca (*Nylanderia fulva*), sin dejar de lado la rata cañera (*Sigmodon hirsutus*)

En lo que las enfermedades se refiere, éstas han afectado de manera diferenciada en diferentes épocas de manera preocupante en algunas de nuestras regiones productoras, provocando importantes pérdidas económicas a la agroindustria nacional. Este campo ha sido un tema prioritario de la gestión institucional desarrollada enfocándose en conocer los potenciales efectos del ataque de los patógenos asociados al cultivo.

El área de fitopatología procura cuantificar y validar la reacción de las diferentes variedades ante las enfermedades en sus diferentes entornos productivos y ecosistemas donde se cultiva la caña de azúcar, con la finalidad de mantener las buenas prácticas amigables con el ambiente procurando identificar las variedades con mejores capacidades de resistir los ataques sin la necesidad de recurrir al uso de agroquímicos para la mitigación de problemas fitopatológicos, debido a que es una práctica costosa, poco viable y de difícil ejecución en el campo por las características propias del cultivo. De ahí que contar con información de la reacción de las diferentes variedades a las enfermedades, así como la presencia de los principales organismos fitopatógenos en los diferentes entornos productivos de Costa Rica, constituye una herramienta que provee de información útil para la toma de decisiones en la selección de los cultivares.



Listado de enfermedades y valores de incidencia en porcentaje en las evaluaciones fitopatológicas en fases de selección 5, 6 y parcelas de validación semicomercial del proceso de selección de variedades de caña de azúcar. Costa Rica, 2021

Enfermedad	Agente causal	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Promedio
Carbón	<i>Sporisorium scitamineum</i>	2,48	3,14	1,87	2,26	3,36	6,38	3,25
Escaldadura foliar	<i>Xanthomonas albilineans</i>	-	7,33	1,25	1,51	0,961	1,06	2,42
Hoja amarilla	SCYLV	-	0,524	-	1,51	1,44	1,60	1,27
Mancha de anillo	<i>Leptosphacteria sacchari</i>	12,4	1,57	20,6	3,02	6,25	6,91	8,46
Mancha ojival	<i>Bipolaris sacchari</i>	4,96	4,19	2,5	9,06	7,21	7,98	5,98
Mancha parda	<i>Cercospora longipes</i>	0,826	2,09	-	5,66	5,29	5,85	3,94
Mancha púrpura	<i>Dimeriella sacchari</i>	-	-	5	2,64	6,73	7,45	5,45
Peca amarilla	<i>Mycovellosiella koepkei</i>	6,61	15,7	11,2	7,92	17,3	19,1	13,0
Pokkah boeng	<i>Fusarium moniliforme</i>	41,3	20,9	16,9	28,7	21,6	30,9	26,7
Quema foliar	<i>Xanthomonas vasculorum</i>	-	3,14	3,12	3,02	-	-	3,09
Raya roja	<i>Acidovorax avenae subsp. avenae</i>	4,96	5,24	1,87	1,89	1,44	1,60	2,83
Roya café	<i>Puccinia melanocephala</i>	5,78	4,19	4,37	3,77	2,4	2,66	3,86
Roya naranja	<i>Puccinia kuehnii</i>	4,13	4,71	10,6	7,17	7,69	8,51	7,14
Mosaico	SCMV	-	-	-	0,377	-	-	0,38
Sin síntomas aparentes		16,5	27,2	20,6	21,5	18,3	-	20,8

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.

3.2.6.11 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 el tema varietal de forma continua y sistemática en cada una de las regiones. 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 cinco fases de

evaluación, lo que implica un periodo de 10 años para liberar una nueva variedad para uso comercial, el cual se detalla en la figura 1.

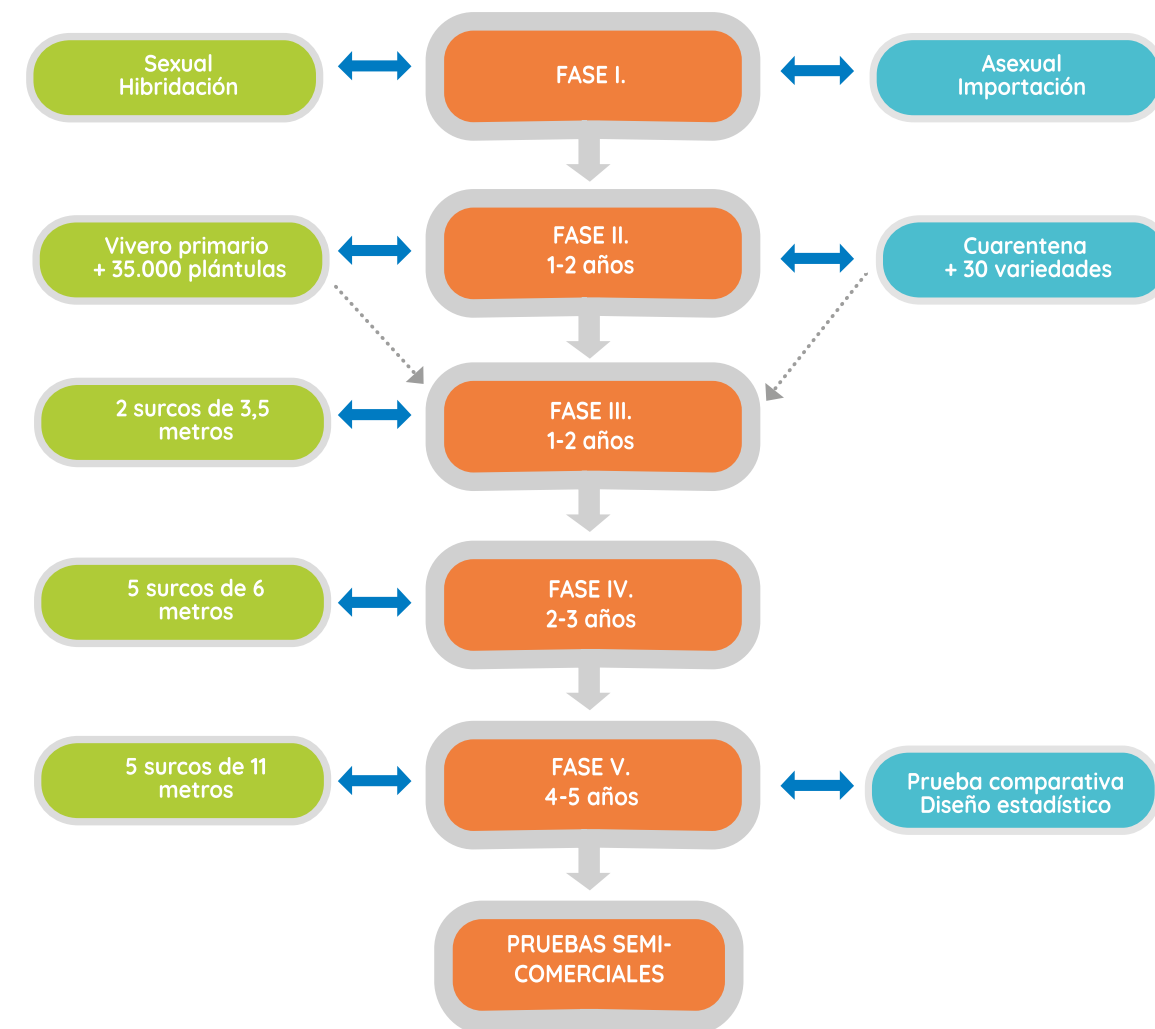



Figura 1. Esquema de selección de variedades de caña de azúcar en las regiones cañeras de Costa Rica



Actualmente el programa cuenta con convenios de intercambio de variedades con la estación Canal Point de Estados Unidos (Agricultural Research Service), INICA de Cuba, CINCAE de Ecuador, RIDESA de Brasil, CIDCA de México, CENGICAÑA de Guatemala y Sugar Research de Australia con el objetivo de obtener materiales para uso comercial y mejoramiento genético.

Producto del trabajo del programa de variedades de LAICA-DIECA, en conjunto con los ingenios y productores, en estos momentos se cuenta con al menos 5 variedades que se cultivan comercialmente en cada región y con una buena cantidad de materiales promisorios en cada región.

3.2.6.12 Transferencia de Tecnología

El Departamento de Investigación y Extensión de la Caña de Azúcar (DIECA) ejecuta acciones en atención de los objetivos estratégicos que involucran la capacitación y transferencia: 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.

Entre las acciones destacadas en el Programa de Transferencia y Capacitación las visitas a fincas y las consultas telefónicas sobresalen como las principales en la agenda de los técnicos de DIECA, abarcando el 22,6 y 38,3% respectivamente.

Las visitas directas a fincas son actividades que se realizan con un objetivo específico, donde necesariamente debe haber interacción con el productor, fomenta el intercambio de opiniones orientado al diagnóstico o solución de problemas específicos sobre el manejo del cultivo.

Por otro lado, las consultas telefónicas se llevan a cabo por iniciativa del productor en donde con el fin de solicitar al técnico su asistencia ya sea en oficina, por teléfono y/o por medios electrónicos a través de las redes sociales, esta es una vía que se ha convertido en una herramienta popular de comunicación.

Detalle de las actividades de capacitación y transferencia ejecutadas por el Departamento de Investigación y Extensión de la Caña de Azúcar (DIECA) durante el 2021.

Actividades	Valle Central	Sur	Turrialba	Guanacaste	Norte	Puntarenas	Total
Visitas a Finca	60	233	165	130	241	10	839
Consultas Telefónicas	420	488	135	140	220	20	1.423
Consultas en Oficina	30	167	42	50	133	-	422
Seminarios Impartidos*	2	10	6	0	3	-	21
Charlas Impartidas	6	31	6	9	15	2	69
Cursos Impartidos	2	0	3	0	4	-	9
Días de Campo	1	0	-	0	2	-	3
Demostraciones de Método	23	37	13	12	14	4	103
Giras Técnicas	21	20	5	8	9	-	63
Participación en Ferias	1	0	-	0	-	-	1
Visitas a Otras Regiones	2	0	1	3	3	-	9
Participación en Eventos de Capacitación	?	9	15	20	10	-	54
Reuniones	8	33	18	8	21	2	90
Evaluaciones Agronómicas	7	80	5	20	30	-	142
Evaluaciones Fitopatológicas	2	14	0	10	14	-	40
Muestreos de Madurez	25	23	25	30	56	-	159
Publicaciones	2	3	1	1	0	-	7
Muestreos de Suelo y Foliares	8	30	15	16	25	-	94
Encuestas	1	95	1	22	30	-	149
Visitas a DIECA	3	1	9	1	4	-	18
Total de Actividades	624	1.274	465	480	834	38	3.715

En el campo de la producción editorial, DIECA puso en circulación 4 números de la revista Entre Cañeros con temas técnicos de relevancia para el sector.

Adicionalmente se publicaron 26 números del Boletín Agroclimático Caña de Azúcar en coordinación con el Instituto Meteorológico Nacional.



Portada del primer número de la Revista Entre Cañeros publicado por el Departamento de Investigación y Extensión de la Caña de Azúcar (DIECA) en el 2021.

BOLETÍN AGROCLIMÁTICO CAÑA DE AZÚCAR

Enero 2021 - Volumen 3 - Número 02

Período 18 de enero al 31 de enero de 2021

El Instituto Meteorológico Nacional (MIN) con el apoyo del Departamento de Investigación y Extensión de la Caña de Azúcar de LAICA (DIECA-LAICA), presenta el boletín agroclimático para caña de azúcar.

En este se incorpora el análisis del tiempo, pronósticos, notas técnicas y recomendaciones con el objetivo de guiar al productor cañero hacia una agricultura eficientemente inteligente.

MIN
www.min.ac.cr
2222-5616
Avenida 9 y Calle 22
Barrio Aranjuela,
Frente al costado Noroeste del
Hospital Calderón Guardia,
San José, Costa Rica

LAICA
www.laica.ac.cr
2284-0000
Avenida 15 y calle 3
Barrio Toronado
San Francisco, San José,
Costa Rica

RESUMEN DE LAS CONDICIONES DE LA SEMANA DEL 04 DE ENERO AL 10 ENERO

En la figura 1 se puede observar el acumulado semanal de lluvias sobre el territorio nacional.

Los distritos que sobrepasaron los 80 mm de lluvia acumulada en la semana fueron Río Nuevo de Pérez Zeledón, Corredores y Puerto Jiménez de Golfito.

A nivel nacional, los registros de lluvia de 133 estaciones meteorológicas consultadas muestran al viernes como el día menos lluvioso de la semana, con 9% del total de lluvia reporta el lunes, día con los mayores acumulados.



Figura 1. Valores acumulados de la precipitación (mm) durante la semana del 04 de enero al 10 de enero del 2021 (datos preliminares).

RESUMEN DE LAS CONDICIONES DE LA SEMANA DEL 11 DE ENERO AL 17 ENERO

En la figura 2 se puede observar el acumulado semanal de lluvias sobre el territorio nacional.

Los distritos que sobrepasaron los 130 mm de lluvia acumulada en la semana Limón, Siquirres, Buena Vista de Guabito, Siquirres y Cahuita de Talamanca.

A nivel nacional, los registros de lluvia de 132 estaciones meteorológicas consultadas muestran al sábado como el día menos lluvioso de la semana, con 5% del total de lluvia reporta el martes, día con los mayores acumulados.



Figura 2. Valores acumulados de la precipitación (mm) durante la semana del 11 de enero al 17 de enero del 2021 (datos preliminares).

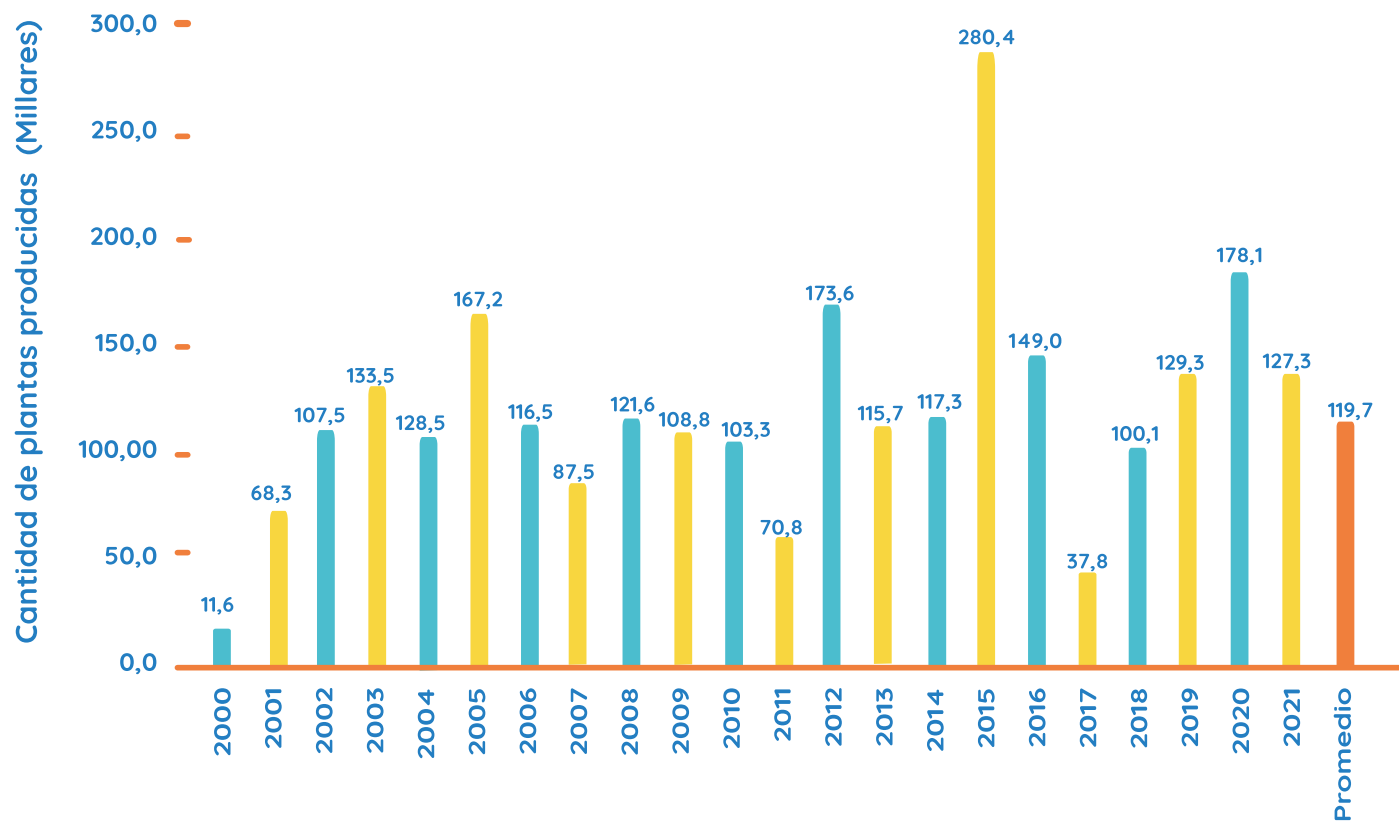
Portada del primer número del Boletín Agroclimático Caña de Azúcar publicado por el Departamento de Investigación y Extensión de la Caña de Azúcar (DIECA) en coordinación con el Instituto Meteorológico Nacional en el 2021.

3.2.6.13 Programa de Reproducción de Caña de Azúcar por Cultivo de Tejidos *in vitro*.

El Programa de Cultivo de Tejidos *in vitro* desarrollado por DIECA se creó con la necesidad de brindar material reproductivo (semilla asexual) de alta calidad fitosanitaria, así como garantizar la pureza genética del mismo.

Después de 22 años de operación el Laboratorio de Cultivo de Tejidos posee mucho que aportar, no solo en la micro propagación

masiva de caña de azúcar, sino en otros proyectos que se vislumbran en el horizonte permitiendo el empleo, desarrollo y estudio de nuevas técnicas y protocolos como la crio conservación y el establecimiento de un banco de germoplasma *in vitro* para proteger los recursos filogenéticos de DIECA; embriogénesis somática de caña como una alternativa a largo plazo para aumentar los volúmenes de producción; y el establecimiento de semilla libre de patógenos de camote como una oportunidad de expansión de la actividad y la base de conocimiento a otros proyectos alternativos.



Producción histórica de plantas reproducidas por el Laboratorio de Cultivo de Tejidos por periodo.



3.2.7 Eje Consumo Responsable

.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 se sigue comunicando durante el año 2022. Desde estas plataformas se brindan consejos y tips para sus negocios y también se logra compartir algunos emprendimientos para que otras personas de la comunidad puedan contactarlos.

Desde Doña María se han creado diferentes contenidos que ayudan a darle a emprendedoras herramientas para su negocio.



Desde Zukra por ejemplo se representa a los emprendedores de una manera creativa y se logra visualizar su trabajo y enfoque de una manera más llamativa, haciendo que el negocio se vea interesante para la audiencia y quiera saber más información.



La red de emprendedores de Zukra sigue en crecimiento y se publica periódicamente sobre su existencia y la forma en la que se pueden unir a este directorio digital.



3.2.7.2 Gastronomía Sostenible

Desde las diferentes plataformas digitales las marcas han mostrado desde su esencia y territorios de comunicación como la gastronomía y las recetas pueden ser con consciencia y apoyando el medio ambiente.

El objetivo de este eje es poder mostrar usos del azúcar de una manera saludable e sin generar desperdicios.



3.2.7.3 Gastronomía Saludable

Por medio de un trabajo cercano con nutricionistas se puede crear contenido especializado para promover un estilo de vida saludable.

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.

Esto ayuda a brindarle a la audiencia contenido con respaldo, logrando convertirse en marcas referentes y creando credibilidad en la población.



¡Beneficios de una ensalada vertical con Jime Smith!



Ensaladas verticales



Batch Cooking: Cocinar un día para comer toda la semana



¡Tené la intolerancia a la lactosa bajo control!



El programa Bites de Bienestar se mantuvo durante este año 2022, generando más contenidos que busca educar a las personas sobre un estilo de vida sano e integral. Este año se fortaleció el programa con el apoyo de múltiples nutricionistas.



Desde la parte de innovación, se lanzó al mercado un valor agregado para el producto de Natuvia, agregándole dentro de sus ingredientes los probióticos, esto le da al consumidor beneficios para la salud, ya que cuando se consumen en las cantidades adecuadas, puede mejorar el microbiota intestinal, estimular el crecimiento de bacterias beneficiosas, ayudar a reducir toxinas, facilitar la eliminación de antibióticos, etc.





3.2.8 Cultura y Clima laboral positivo

3.2.8.1 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 2022 la pandemia por COVID-19, provocó un distanciamiento social, 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 y presenciales, 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 2022 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:

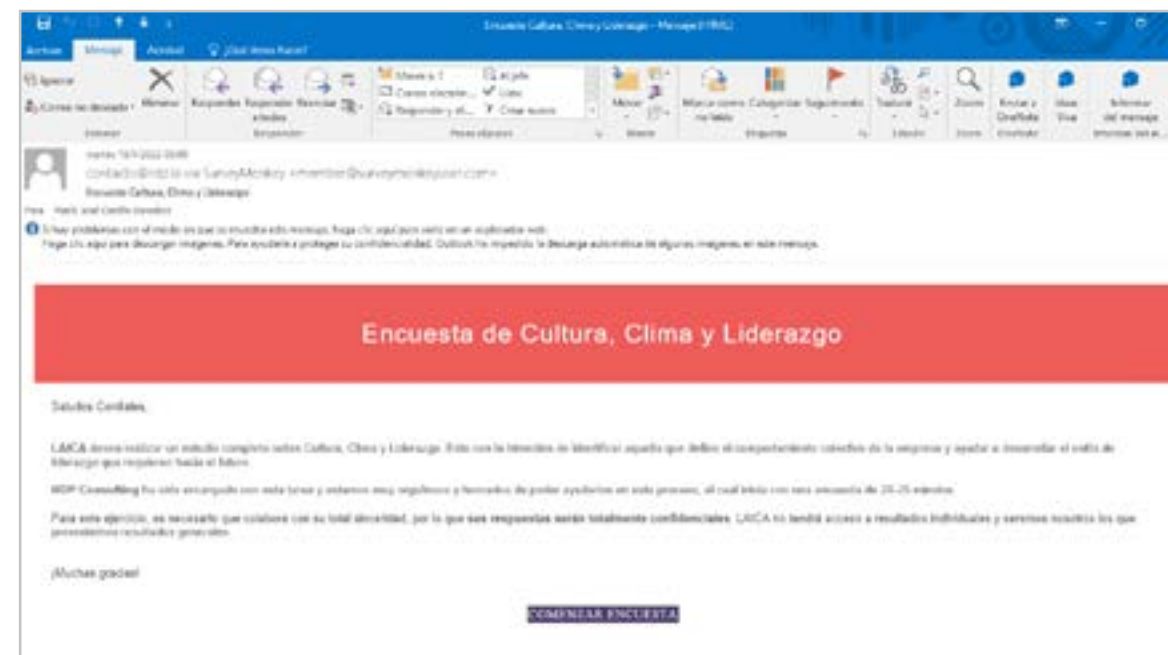
Tampoco dejamos pasar fechas importantes para nuestra Gente LAICA y sus familias, las cuales generan integración, compartir y conocernos.





3.2.8.2 Encuestas Cultura y Clima:

Para LACA es fundamental conocer cómo está su ambiente laboral en relación a la Cultura y el Clima, por ello, para este periodo se aplicó a todo el personal de la organización.



4.

Sobre el informe



4.1 Ámbito y Proceso

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

4.2.1 Aporte de LAICA a los Principios de Pacto Gobl

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	43
		2-Respecto al consumidor	148
		3-Promoción de la inclusión	51
	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)	81
		5-Equidad de Genero	53
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	43
		2-Políticas Laborales y contrato	13
		3-Diálogo y Comunicación	31
		4-Crecimiento Profesional (ULAICA)	84
	Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	5-Eradicación de la Pobreza	76
		6-Salud Financiera	77
		7.-LAICA TE IMPULSA	80
		8-Donde comen dos, comen tres	79
		9-Libertad de Asociación	57
	Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	10-Promoción de la salud	58
		11-Servicio de Medicina Empresarial	58
		12-Semana de la Salud	60
		13-Gestión de Riesgos Laborales (LAICA cero Accidentes)	64
	Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	14-Brigadas de Emergencia	71
		15-Sistema de Gestión OHSAS 18001	22
		16-Ambiente Laboral Positivo	153



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	98
		2- Manejo adecuado de residuos.	101
		3-Consumo Enegría	105
		4- Consumo Agua	110
		5- Combustibles	108
	Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	6- Emisiones	111
		7- Aguas Residuales	112
		8- Sensibilización Ambiental	113
		9- Voluntariados	97
		10- NAMA	133
		11- Programa Agronómico Sectorial	137
	Principio 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.	12-Producción Agentes de Control Biológico	137
		13- Programa de Variedades	142
		14- Manejo Integrado de Plagas	140
		15- Transferencia de Tecnología	143
Anticorrupción	Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.	1- Código de Ética	28
		2- Reclamaciones	31
		3- Encadenamiento Responsable	33
		4- Encuentros Cañeros	34
		5- Sistema de Gestión y Auditorias Externas	25
		6- Cultivando Futuro	122
		7- Protocolo Sectorial de Sostenibilidad	117

