

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias Económicas
Licenciatura en Administración de Empresas



**“Análisis administrativo de normas sociales SA 8000, para la empresa
Compañía Agrícola Independiente S.A CAISA ubicada en el municipio de
Puerto Barrios, departamento de Izabal”
(Práctica Empresarial Dirigida –PED-)**

Edwin Haroldo Sosa y sosa

Zacapa, septiembre 2013

**“Análisis administrativo de normas sociales SA 8000, para la empresa
Compañía Agrícola Independiente S.A CAISA ubicada en el municipio de
Puerto Barrios, departamento de Izabal”
(Práctica Empresarial Dirigida –PED-)**

Edwin Haroldo Sosa y Sosa

Lic. Omar Alexander Aldana Portillo

(Asesor)

Licda. Lilian Janeth Orellana Paiz de Cruz

(Revisora)

Zacapa, septiembre 2013

Autoridades de la Universidad Panamericana

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus
Rector

M. Sc. Alba Aracely Rodríguez de González
Vicerrectora Académica y Secretaria General

M. A. César Augusto Custodio Cobar
Vicerrector Administrativo

Autoridades de la Facultad de Ciencias Económicas

M. A. César Augusto Custodio Cobar
Decano

Lic. César Fernando Orellana Paiz
Coordinador

**Tribunal que practicó el examen general de la
Práctica Empresarial Dirigida –PED-**

Lic. Oscar René Morales Calderón
Examinador

Licda. Karen de Lourdes Franco Escobar de Champney
Examinadora

Lic. Elio César Mejía Cabrera
Examinador

Lic. Omar Alexander Aldana Portillo
Asesor

Licda. Lilian Janeth Orellana Paiz de Cruz
Revisora

REF.:C.C.E.E.0146-2013

LA DECANATURA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS.

GUATEMALA, 03 DE JULIO DEL 2013

SEDE ZACAPA

De acuerdo al dictamen rendido por el Licenciado Omar Aldana Portillo, tutor y Licenciada Lilian Orellana Paiz, revisora de la Práctica Empresarial Dirigida, proyecto –PED- titulada “Análisis administrativo de normas sociales SA 8000, para la empresa Compañía Agrícola Independiente S.A. CAISA ubicada en el municipio de Puerto Barrios departamento de Izabal.”, Presentado por él (la) estudiante Edwin Haroldo Sosa y Sosa, y la aprobación del Examen Técnico Profesional, según consta en el Acta No.619, de fecha 10 de marzo del 2013; **AUTORIZA LA IMPRESIÓN**, previo a conferirle el título de Administrador de Empresas, en el grado académico de Licenciado.


Lic. César Augusto Custodio Cobos
Decano de la Facultad de Ciencias Económicas.



Nombre completo del tutor: Omar Alexander Aldana Portillo
Título: Licenciado en administración de empresas
Colegiado No. 8085
Dirección: 4ta calle 3-57 Zona 1, Estanzuela, Zacapa
No. Teléfono Of. 57524159
No. Teléfono Cel. 56187978
E-Mail omaraldanaupana@gmail.com

Zacapa, 19 de enero de 2013

Señores
Facultad de Ciencias Económicas
Carrera Administración de Empresas
Universidad Panamericana.
Ciudad.

Estimados señores:

En relación al trabajo de tutoría de Práctica Empresarial Dirigida (PED), del tema **"Análisis administrativo de normas sociales SA 8000, para la empresa Compañía Agrícola Independiente S.A CAISA ubicada en el municipio de Puerto Barrios departamento de Izabal"** realizado por el estudiante: **Edwin Haroldo Sosa y Sosa**, de la carrera de Licenciatura en Administración de Empresas; he procedido a la tutoría de la misma, observando que cumple con los requerimientos establecidos en la reglamentación de Universidad Panamericana.

De acuerdo con lo anterior, considero que la misma cumple con los requisitos para ser sometida al Examen Técnico Profesional Privado (ETPP), por lo tanto doy el dictamen de aprobado al tema desarrollado en la Práctica Empresarial Dirigida, con la nota de noventa y dos (92) puntos de cien (100).

Al ofrecerme para cualquier aclaración adicional, me suscribo de ustedes.


Lic. Omar Alexander Aldana Portillo.
Administrador de Empresas

c.c. archivo

Nombre completo del revisor: Lilian Janeth Orellana Paiz de Cruz
Título: Licenciatura en Educación
Colegiado No. 10,029
Dirección: Residenciales El Mirador, Bo. La Estación, Zona 2. Zacapa
No. Teléfono casa. 79416530
No. Teléfono Cel. 41505082
E-Mail lili.jop2012@gmail.com

Zacapa, 23 de febrero de 2013.

Señores
Facultad de Ciencias Económicas
Carrera Administración de Empresas
Universidad Panamericana.
Ciudad.

Estimados señores:

En relación al trabajo de revisión de Práctica Empresarial Dirigida (PED), del tema "**Análisis administrativo de normas sociales SA 8000, para la empresa Compañía Agrícola Independiente S.A CAISA ubicada en el municipio de Puerto Barrios departamento de Izabal**" realizado por el estudiante: **Edwin Haroldo Sosa y Sosa**, de la carrera de Licenciatura en Administración de Empresas; he procedido a la revisión de la misma, observando que cumple con los requerimientos establecidos en la reglamentación de Universidad Panamericana.

De acuerdo con lo anterior, considero que la misma cumple con los requisitos para ser sometida al Examen Técnico Profesional Privado (ETPP), por lo tanto doy el dictamen de aprobado al tema desarrollado en la Práctica Empresarial Dirigida.

Al ofrecerme para cualquier aclaración adicional, me suscribo de ustedes.


Lilian Janeth Orellana Paiz de Cruz
Licenciada en Educación

c.c. archivo



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

REGISTRO Y CONTROL ACADÉMICO

REF.: UPANA: RYCA: 557.2013

La infrascrita Secretaria General M.Sc. Alba Rodríguez de González y la Directora de Registro y Control Académico M.Sc Vicky Beatriz Sicajol Calderón, hacen constar que el estudiante Sosa y Sosa Edwin Haroldo con carné 201201337 aprobó con ochenta y nueve puntos (89 pts.), el Examen Técnico Profesional, del Programa de Actualización y Cierre Académico –ACA– de la Licenciatura en Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas, el día diez de marzo del año dos mil trece.

Para los usos que el interesado estime convenientes, se extiende la presente en hoja membretada a los tres días del mes de septiembre del año dos mil trece.

Atentamente,


Arq. Vicky Sicajol
Directora

Registro y Control Académico


Vo. Bo. Licda. Alba de González
Secretaria General

Marta Matta
C.C. Archivo

Acto que dedico

A Dios.

El ser supremo que medio la vida, que ha iluminado mi mente y ha guiado mis pensamientos, permitiéndome realizar una más de mis metas, gracias por este triunfo.

A mis Padres.

Cesar Humberto Sosa pancán y Ermelinda Sosa Salguero, por sus constantes oraciones.

A mi esposa.

Nohemi López Lara de Sosa, por apoyarme incondicionalmente durante mi carrera universitaria.

A mis hijos.

Wilson, Robinson y Kennia, por temerme paciencia durante mi carrera universitaria y que este logro sea un ejemplo a seguir para ellos, que Dios ilumine sus mentes

A mis hermanos.

Leticia, Neri, Edelmira, Marlos, Marleni, Lisseth, Osvaldo, Estuardo (Q.E.P.D) y Wendy por estar pendientes de mi carrera universitaria, animándome a continuar con mis estudios, espero que Dios les permita cumplir con sus metas planeadas.

A mis Amigos, compañeros de estudio y de trabajo

Por motivarme a estudiar y apoyarme a lo largo de mi carrera, que Díos permita que mi amistad se conserve siempre como hasta ahora.

A mi centro de estudios.

Universidad Panamericana, autoridades académicas y docentes, por su invaluable labor en la formación de profesionales.

Contenido

| | |
|--------------------------------------------------------|----|
| Resumen | i |
| Introducción | ii |
| Capítulo 1 | |
| Marco teórico | 01 |
| 1.1 Análisis administrativo | 01 |
| 1.2 Reseña histórica de normas sociales SA 8000 | 01 |
| 1.3 Normas sociales SA 8000 | 02 |
| 1.4 Función de las normas sociales SA 8000 | 04 |
| 1.5 Ventajas de las normas sociales en una empresa | 04 |
| 1.6 Las normas sociales y criterios para evaluar | 05 |
| 1.6.1 Trabajo infantil | 05 |
| 1.6.2 Trabajo forzoso y obligatorio | 06 |
| 1.6.3 Seguridad y salud | 06 |
| 1.6.4 Libertad de asociación y derechos de negociación | 08 |
| 1.6.5 Discriminación | 08 |
| 1.6.6 Medidas disciplinarias | 09 |
| 1.6.7 Horario de trabajo | 09 |
| 1.6.8 Remuneración | 10 |
| 1.6.9 Sistemas de gestión | 10 |
| Capítulo 2 | |
| Planteamiento del problema | 13 |
| 2.1 Título de la investigación | 14 |
| 2.2 Justificación | 14 |
| 2.3 Objetivos | 14 |
| 2.3.1 Objetivo general | 14 |
| 2.3.2 Objetivos específicos | 15 |
| 2.4 Alcances y límites | 15 |
| 2.4.1 Alcances | 15 |

| | |
|------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.4.2 Límites | 15 |
| Capítulo 3 | |
| Metodología | 16 |
| 3.1 Tipo de investigación | 16 |
| 3.2 Sujetos | 16 |
| 3.2.1 personas | 16 |
| 3.2.2 unidades de análisis | 16 |
| 3.3 Instrumentos | 16 |
| 3.4 Procedimiento | 17 |
| 3.5 Diseño de la investigación | 18 |
| Capítulo 4 | |
| Aporte | 19 |
| 4.1 Para la empresa | 19 |
| 4.2 Para la Universidad | 19 |
| 4.3 Para Guatemala | 19 |
| Capítulo 5 | |
| Análisis de resultados | 20 |
| Capítulo 6 | |
| Resultados de la investigación | 27 |
| Capítulo 7 | |
| Conclusiones | 37 |
| Capítulo 8 | |
| Propuesta | 38 |
| Cronograma | 44 |
| Fuentes de consulta | 45 |
| Anexos | 46 |
| Anexo No.1 Evaluación integral | 47 |
| Anexo No.2 Diagnóstico | 62 |
| Anexo No.3 Guía de entrevista dirigida ala Gerente de Producción CAISA | 74 |
| Anexo No.4 Cuestionario dirigido a empleados de CAISA | 77 |

Anexo No.5 Ejecución de la propuesta

79

Marketing

86

Resumen

Actualmente, el desafío principal que enfrentan todas las empresas es el mejoramiento continuo de sus organizaciones. El objetivo de la administración de normas sociales SA 8000 consiste en dignificar el trabajo de todas las personas que participan en las operaciones de la empresa y por ende mejorar la contribución de los colaboradores en la organización.

Como objetivo general de esta Práctica Empresarial Dirigida –PED- se planteó determinar el funcionamiento de los procesos operacionales relacionados con las normas sociales SA 8000 en la empresa Compañía Agrícola Independiente S.A (CAISA), ubicada en el municipio de Puerto Barrios, del departamento de Izabal..

Este es un estudio de tipo descriptivo, tomándose como sujetos de estudio al Gerente de producción más treinta y tres (33) colaboradores de CAISA S.A, aplicándose una guía de entrevista y un cuestionario como instrumentos de investigación.

De acuerdo con el análisis administrativo realizado a los diferentes procesos relacionados con las normas sociales SA. 8000, se determinó que cuenta con varias oportunidades de mejora, especialmente en el área de capacitación a sus colaboradores, pues desconocen aspectos importantes, especialmente derechos que esta confiere.

Como propuesta, se presentó a la empresa la implementación de una guía de capacitación que permita dotar de conocimiento al personal operativo y grupos de interés involucrados en los diferentes procesos donde están inmersas las normas sociales SA 8000.

Introducción

El análisis administrativo en la empresa objeto de estudio persiguió la identificación y erradicación de malas prácticas, ya que constituyen los elementos primordiales que componen la norma SA8000, promoviendo responsabilidad social de las empresas en lo referente a las condiciones laborales de sus trabajadores y el cuidado con el medio ambiente.

En el marco de la nueva situación económica mundial y la exigencia que impone la misma de aumentar su competitividad, especialmente después de la celebración de Tratados de Libre Comercio suscritos con la Unión Europea, este análisis se concentra en la verificación del cumplimiento de normas sociales SA 8000 las cuales deben cumplirse dignificando el trabajo de los colaboradores.

En este documento se describen las políticas de la empresa objeto de estudio, el cumplimiento de los acuerdos internacionales y las medidas de protección y la fiscalización que se han emprendido en los diferentes procesos alineados con el cumplimiento de normas sociales SA 8000, asimismo se analizó el impacto de estas políticas, considerando que la empresa está comprometida en materia de responsabilidad social (normas SA 8000) en este contexto verifica las causas y efectos que puedan tener los diferentes procesos laborales del trabajo alineado con las mencionadas normas.

Las normas sociales SA 8000 implica un compromiso corporativo pero también individual por hacer el bien en cualquier acto relacionado con la familia, vecindad y la empresa, por lo que es indispensable que se aprenda una serie de enseñanzas positivas y oportunistas que orientan hacia un verdadero progreso pensando en el bienestar social de las personas que laboran directa e indirectamente en la empresa, la responsabilidad social es un compromiso hacia la sostenibilidad, sin caer tampoco en el marketing social que apela a los buenos sentimientos de los demás, mostrando hechos conmovedores que lo único que logran es vender o posicionar una marca o un nombre.

Además del análisis de los diferentes procesos, también se verifica el conocimiento que tiene el personal colaborador y administrativo de las políticas de la empresa en materia de responsabilidad social (normas sociales SA 8000) dado que es responsabilidad de la organización proveer de conocimiento a sus colaboradores de todas las normas, obligaciones y derechos que estas le confieren.

La Compañía agrícola independiente CAISA S.A, empresa objeto de estudio, se dedica a producir bananos de calidad y con puntualidad, tomando en cuenta las exigencias internacionales y de los clientes en el tiempo de entrega de los mismos.

Por ello, esta Práctica Empresarial Dirigida –PED- pretende contribuir con dicha empresa al fortalecimiento de la administración, proveyéndole del análisis realizado, los hallazgos y un programa de evaluación del constante cumplimiento de los procesos alineados con las normas sociales SA 8000 dentro de la empresa Compañía Agrícola Independiente S.A CAISA, ubicada en Puerto Barrios, Izabal.

La presente investigación es de tipo descriptiva, se tuvo treinta y cuatro (34) sujetos de estudio y se les aplicó una entrevista y dos cuestionarios.

Capítulo 1

Marco teórico

El tema a tratar en la presente Práctica Empresarial Dirigida es un análisis administrativo del cumplimiento de las normas sociales SA 8000 en una empresa productora de bananos.

1.1 Análisis administrativo

Según Taylor (2007) define el análisis administrativo como un estudio sistemático e integral, que tiene como objetivo fundamental detectar las causas y consecuencias que afectan a la organización y el funcionamiento de la empresa.

Con el propósito de encontrar solución a los problemas administrativos y poder así permitir que la empresa objeto de estudio pueda tener alta competitividad donde solo serán exitosas aquellas empresas que desarrollen capacidad de flexibilidad, adaptación, se analizaran los pasos del proceso administrativo, planeación, organización, integración, dirección y control H Koontz (2007)

1.2 Reseña histórica de normas sociales SA 8000

En el siglo XIX algunos empresarios industriales en Europa y en los EE.UU. se preocuparon por la vivienda, el bienestar y la caridad de sus empleados junto con la aparición de movimientos contrarios a grupos que consideraban poco éticos al lucrarse con productos perjudiciales para la sociedad, como venta de tabaco, alcohol, etc. Con el siglo XX y con el desarrollo del estado de bienestar, el sentimiento filantrópico se volcó en relaciones formales integrales dentro de las instituciones; cuando hasta entonces el único objetivo empresarial había sido aumentar la productividad y los beneficios económicos.

Aunque la expresión surge entre los 50-60 en EE.UU no llega a desarrollarse en Europa hasta los 90, cuando la Comisión Europea para implicar a los empresarios en una estrategia de empleo que

generase mayor cohesión social, utilizó el concepto, pues en la sociedad europea había cada vez más problemas en torno al desempleo de larga duración y la exclusión social que eso suponía. Más tarde en 1999 el secretario general de la ONU durante el foro económico mundial pidió que se adoptasen valores con rostro humano al mercado mundial según:Orlitzky, Schmidt, and Rynes (2010)

Lo cierto es que desde los años noventa este concepto ha ido cobrando fuerza y evolucionado constantemente, tras el advenimiento de la globalización, el aceleramiento de la actividad económica, la conciencia ecológica y el desarrollo de nuevas tecnologías.

1.3 Normas sociales SA 8000

Para la (SAI) Social Accountability International (2008), las normas SA 8000 son una norma universal, integral, global y verificable para auditar y certificar el cumplimiento de la responsabilidad corporativa se aplica tanto a empresas pequeñas como a las grandes que desean demostrar a los clientes y a otros terceros interesados que sí le importa el bienestar de sus empleados, la esencia de la norma es la creencia de que todo lugar de trabajo debe ser administrado de manera tal que estén garantizados los derechos humanos básicos y que la gerencia está preparada para asumir la responsabilidad por ello.

La responsabilidad social corporativa va más allá del cumplimiento de las leyes dando por supuesto su respeto y su estricto cumplimiento, en este sentido la legislación laboral y las normativas relacionadas con el medio ambiente son el punto de partida con la implementación de normas sociales SA 8000, el cumplimiento de estas normativas básicas no se corresponde con la responsabilidad social, sino con las obligaciones que cualquier empresa debe cumplir simplemente por el hecho de realizar su actividad.

De acuerdo con Tomas (2003),bajo este concepto de administración se engloban un conjunto de prácticas, estrategias y sistemas de gestión empresariales que persiguen un nuevo equilibrio entre las dimensiones económica, social y ambiental, los antecedentes de la responsabilidad social se remontan al siglo XIX en el marco del cooperativismo y asociacionismo que buscaban conciliar

eficacia empresarial con principios sociales de democracia, autoayuda, apoyo a la comunidad y justicia distributiva sus máximos exponentes en la actualidad son las empresas de economía social, por definición empresas socialmente responsables.

De acuerdo con los autores Orlitzky, Schmidt, and Rynes(2010), la escala y el carácter de los beneficios que puede otorgar la aplicación de las normas sociales SA 8000 en una empresa son relativos a la naturaleza de la misma hay una relación directa entre el desempeño social/ambiental y el financiero el cual es difícil de cuantificar.

Si bien la definición usada para explicar el impacto en los accionistas refiere generalmente a esfuerzos solidarios y voluntariado, la gestión de normas sociales puede estar operándose en departamentos internos a la compañía como recursos humanos, desarrollo del negocio o relaciones institucionales, o bien puede formar parte de una unidad independiente que reporta al director o en algunos casos a la junta de directivos, aunque algunas compañías implementan acciones con valores similares sin necesariamente definir un equipo o un programa estratégico.

A menudo la implementación de normas sociales se utiliza para mejorar la imagen de la empresa, si la estrategia de la empresa y sus operaciones están alejados de la responsabilidad social el programa de normas sociales SA 8000 se puede interpretar como un intento de lavado de imagen y la empresa queda en evidencia.

La empresa desempeña un papel muy importante en la vida de las personas no sólo como generadora de empleo y de riqueza, sino como agente de desarrollo en las comunidades en la que están insertas.

Para Goodpaster y Mathews (2003), la responsabilidad social (normas sociales SA 8000) ha trascendido los círculos expertos más reducidos para instalarse en el debate público, como consecuencia del papel que desempeñan y del impacto que suponen hoy por hoy las empresas en las sociedades en que operan entre otros han formulado el siguiente dilema: las empresas multinacionales son tan poderosas que es peligroso que se inmiscuyan en temas sociales y políticos, pero también lo es que solamente se dediquen a maximizar sus ganancias.

1.4 Función de las normas sociales SA 8000

Según la Dra. Agüero (2006), especialista en sistemas de gestión, las normas sociales SA 8000 tiene la función de convalidar las declaraciones de la empresa respecto a su compromiso en el ámbito de la responsabilidad ético-social, haciendo pública su credibilidad a través de un testimonio de conformidad reconocido y reconocible, aumentando así la reputación de la empresa y el nivel de confianza generado.

La Norma SA 8000 persigue el objetivo de la completa adopción de los requisitos de ley, la valorización del patrimonio humano y el mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo a través de la cadena de suministro, además de la correcta gestión de la imagen empresarial, en un proceso de escucha de las opiniones de todas las partes interesadas, internas y externas.

1.5 Ventajas de las normas sociales en una empresa

Sigue indicando la Dra. Agüero

Para la empresa

- ✓ Obtener la confianza de los trabajadores, consumidores e inversionistas.
- ✓ Producir y vender en mayor cantidad.
- ✓ Reducción de turnos.
- ✓ Limitar los riesgos sociales y medio ambientales.

Para los trabajadores

- ✓ Reducción de número de accidentes.
- ✓ Mayor y mejor formación.
- ✓ Nuevas oportunidades para asociarse libremente.
- ✓ Mejora la calidad y el estado de ánimo de los trabajadores.
- ✓ Aumento de la productividad.

Para los clientes

- ✓ Proporcionarles productos y servicios de calidad.
- ✓ Tratarlos con honradez.
- ✓ Hacer lo posible para su bienestar y seguridad.
- ✓ Asegurar respeto a la dignidad humana en los productos ofrecidos, técnicas de venta y publicidad.

1.6 Las normas sociales y criterios para evaluar.

Según Hoffman y Pastor (2001) describe nueve (9) normas y sus criterios para poder ser evaluadas de la siguiente manera:

1. Trabajo infantil.
2. Trabajo forzoso obligatorio.
3. Seguridad y salud.
4. Libertad de asociación y derechos de negociación.
5. Discriminación.
6. Medidas disciplinarias.
7. Horario de trabajo.
8. Remuneración.
9. Sistemas de gestión.

Los criterios para evaluar las normas son los siguientes:

1.6.1 Trabajo infantil

- ✓ La empresa no debe practicar o apoyar el uso de trabajo infantil.

La empresa debe establecer, documentar, mantener y comunicar de manera efectiva al personal y otras partes interesadas, las políticas y los procedimientos escritos para remediar los casos de niños que se encuentren trabajando en situaciones enmarcadas en la definición de trabajo infantil,

así como proporcionar el financiamiento adecuado u otra forma de ayuda para permitir que dichos niños asistan y permanezcan en la escuela mientras sean niños, según la definición dada anteriormente.

La empresa puede emplear trabajadores jóvenes, pero en caso que tales jóvenes trabajadores estén sujetos a las leyes sobre escolaridad obligatoria, sólo podrán trabajar fuera del horario escolar, bajo ninguna circunstancia, la combinación de horas de escuela, trabajo y transporte del trabajador joven deberá exceder las 10 horas diarias, y en ningún caso los trabajadores jóvenes deben trabajar más de 8 horas diarias. los trabajadores jóvenes no deben trabajar en horario nocturno.

1.6.2 Trabajo forzoso y obligatorio

La empresa no debe practicar ni apoyar el uso del trabajo forzoso u obligatorio, como se define en el Convenio 29 de la OIT, ni debe exigir a sus empleados el pago de "depósitos" o retener sus documentos de identidad al iniciar la relación laboral.

Ni la empresa ni entidad alguna que le proporcione mano de obra, deben retener parte del salario, beneficios, pertenencias o documentos del personal, con el objeto de forzarlo a que siga trabajando para la empresa.

El personal debe tener derecho a salir del centro de trabajo después de completar su día laborable y es libre de terminar la relación laboral, en tanto lo notifique, con tiempo razonable, a su empleador.

1.6.3 Seguridad y salud

La empresa debe proveer un ambiente de trabajo seguro y saludable y adoptar medidas efectivas para prevenir potenciales accidentes y lesiones a la salud del trabajador, surgidos por el trabajo.

La empresa debe nombrar un representante de la alta dirección responsable de garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para todo el personal y de implementar los elementos de seguridad y salud de esta norma.

La empresa debe ofrecer al personal, en forma regular, una formación efectiva sobre seguridad y salud, incluyendo entrenamiento en el sitio y, donde sea necesario, instrucciones específicas sobre las tareas de trabajo, tal formación debe repetirse para el personal nuevo o reasignado y en casos donde han ocurrido accidentes.

La empresa debe establecer sistemas para detectar, evitar o responder a posibles amenazas para la salud y la seguridad del personal la empresa debe mantener registros escritos de todo accidente que ocurra en el lugar de trabajo y en las residencias y propiedades que ella controla.

La empresa debe proporcionar, a cuenta suya, equipos de protección personal apropiados para sus empleados, en el caso de una lesión relacionada con el trabajo, la empresa debe brindar los primeros auxilios y ayudar al trabajador a obtener el tratamiento médico posterior.

La empresa debe proceder a evaluar todos los riesgos para las nuevas madres y las madres gestantes, que puedan originarse en sus actividades de trabajo y asegurar que se toman todas las medidas razonables para eliminar o reducir los riesgos para la seguridad y la salud de las madres.

La empresa debe proporcionar, para uso de todo su personal, el acceso a servicios higiénicos limpios, agua potable y donde sea apropiado, instalaciones higiénicas para el almacenamiento de alimentos.

La empresa debe asegurar que cualquier instalación para dormitorios para el personal esté limpia y segura y cubra las necesidades básicas del personal.3.9, todo el personal debe tener el derecho de mantenerse lejos de peligros inminentes serios, sin solicitar el permiso de la organización.

1.6.4 Libertad de asociación y derechos de negociación

Todo el personal debe tener el derecho de formar, afiliarse y organizar asociaciones sindicales según su elección, y negociar colectivamente con la empresa o sus representantes. La empresa debe respetar este derecho e informar a sus empleados, en forma efectiva, que tienen la libertad de afiliarse a una organización de su elección y que el hacerlo no implicará para ellos consecuencia negativa alguna o represalias de parte de la empresa. La empresa no debe interferir en forma alguna en el establecimiento, funcionamiento o administración de tales organizaciones de trabajadores así como en la negociación colectiva.

En aquellos casos en que la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva estén restringidos por la ley, la empresa debe permitir a sus trabajadores elegir libremente a sus representantes.

La empresa debe garantizar que los representantes de los trabajadores y cualquier personal involucrado en la organización de trabajadores, no sean sometidos a discriminación, acoso, intimidación o represalias por ser miembros de un sindicato o por participar en actividades sindicales, así como garantizar que dichos representantes tengan acceso a sus afiliados en el centro de trabajo.

1.6.5 Discriminación

La empresa no debe practicar o apoyar la discriminación en la contratación, remuneración, acceso a la capacitación, promoción, despido o jubilación basada en la raza, origen social o nacional, casta, nacimiento, religión, discapacidad, género, orientación sexual, responsabilidad familiar, estado civil, afiliación a sindicatos, opiniones políticas, edad o cualquier otra condición que pueda dar origen a la discriminación.

La empresa no debe interferir en el ejercicio de los derechos del personal para observar sus creencias o prácticas o para satisfacer sus necesidades relacionadas con la raza, origen social o nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, responsabilidad familiar, afiliación a

sindicatos, opiniones políticas, o cualquier otra condición que pueda dar origen a la discriminación.

La empresa no debe permitir ningún comportamiento que sea amenazador, abusivo, explotando sexualmente coercitivo, incluyendo gestos, lenguaje, y contacto físico en el lugar de trabajo y, donde sea aplicable, en residencias y otras instalaciones para el uso de los empleados ofrecidas por la empresa.

La empresa no debe someter a sus empleados, bajo ninguna circunstancia, a pruebas de virginidad o embarazo.

1.6.6 Medidas disciplinarias

La empresa debe tratar a todos sus empleados con dignidad y respeto, no debe practicar o tolerar el uso de castigos corporales, coerción mental o física o abusos verbales a los empleados.

1.6.7 Horario de trabajo

La empresa debe cumplir con las leyes aplicables y las normas del sector sobre horas de trabajo y días festivos, la semana normal de trabajo, sin incluir las horas extraordinarias, debe definirse por ley y no debe exceder de 48 horas.

Se debe otorgar al personal por lo menos un día libre a continuación de cada período consecutivo de seis días laborados, la excepción a esta regla sólo aplica si se cumplen las dos condiciones siguientes:

- ✓ Las leyes nacionales permiten exceder este límite.
- ✓ Está vigente un acuerdo de negociación colectiva, que permite un tiempo de trabajo promedio incluyendo períodos adecuados de descanso.
- ✓ Las horas extraordinarias deben ser voluntarias.
- ✓ Estas no deben exceder de 12 horas por semana, ni pueden ser solicitadas de forma regular.

1.6.8 Remuneración:

La empresa debe respetar el derecho del personal a un salario mínimo y garantizar que los salarios pagados por una semana de trabajo normal cumplan siempre, por lo menos, con las normas legales o del sector y sean suficientes para cubrir las necesidades básicas del personal y ofrecer alguna capacidad de gasto discrecional.

La empresa debe garantizar que no se realicen deducciones de los salarios por razones disciplinarias, las excepciones a esta regla sólo si se cumplen las dos condiciones siguientes:

- a) La legislación nacional permite deducciones de salario por razones disciplinarias
- b) Está vigente un acuerdo de negociación colectiva, libremente alcanzado.

La empresa debe garantizar que la composición de salarios y beneficios del personal se detalle claramente y por escrito, de forma regular, a los trabajadores, en cada período de pago.

Todas las horas extraordinarias deben ser reembolsadas según las primas salariales definidas por la legislación nacional, en los países donde las primas por horas extraordinarias no estén reguladas por la legislación o por un acuerdo de negociación colectiva, se debe compensar al personal por las horas extraordinarias con una prima superior o igual a la predominante en el sector y que sea más favorable a los intereses de los trabajadores.

La empresa no debe utilizar arreglos contractuales solo por trabajo, contratos a corto plazo consecutivos, y/o programas falsos de aprendizaje, para evitar cumplir sus obligaciones con los empleados referidas a la legislación laboral y de seguridad social.

1.6.9. Sistemas de gestión

La alta dirección debe definir, por escrito, en la lengua propia de los trabajadores, la política de responsabilidad social y condiciones laborales de la empresa, y exhibir esta política y la norma SA8000 en un sitio destacado y fácilmente visible en las instalaciones de la empresa, a fin de informar al personal que ha decidido voluntariamente cumplir con los requisitos de la norma SA8000. Esta política debe incluir claramente los siguientes compromisos para:

- a) Conformidad con todos los requisitos de esta norma.
- b) Cumplir con las leyes nacionales, otras leyes aplicables y otros requisitos que la
- c) organización, suscribe y respeta los instrumentos internacionales y su interpretación.
- d) Revisar su política, en forma periódica, para mejorar continuamente tomando en cuenta los cambios en la legislación, los requisitos de su propio código de conducta y cualquier otro requisito de la empresa.

- e) Observar que esta política sea efectivamente documentada, implementada, mantenida, comunicada, accesible y comprensible para todo el personal, incluyendo a directores, ejecutivos, gerencia, supervisores, y trabajadores empleados directamente, contratados por la empresa o que, de alguna manera, representan a ésta

- f) Hacer que la política esté públicamente disponible, en forma efectiva, cuando sea solicitada por partes interesadas representante de la dirección.

La empresa debe nombrar un representante de la alta dirección, quien, independientemente de otras responsabilidades, debe asegurar se cumplan los requisitos de la norma representante de los trabajadores para la norma SA8000.

La empresa debe reconocer que el diálogo en el centro de trabajo es un componente clave de la responsabilidad social, y asegurar que todos los trabajadores tienen el derecho a ser representados para facilitar la comunicación con la alta dirección en asuntos relacionados con la SA8000.

La alta dirección debe revisar periódicamente la adecuación, aptitud y la continua efectividad de la política, los procedimientos y los resultados del desempeño de la empresa, en relación con los requisitos de esta norma y otros requisitos a los cuales la empresa se haya suscrito donde sea apropiado, se deben implementar enmiendas y mejoras al sistema, el representante de los trabajadores para la norma SA8000 debe participar en esta revisión planificación e implementación.

La empresa debe asegurar que los requisitos de esta Norma Internacional sean comprendidos y aplicados en todos los niveles de la organización, los mecanismos deben incluir, pero no limitarse a:

- a) Clara definición de los roles, responsabilidades y autoridad de todas las partes.
- b) Capacitación de los trabajadores nuevos, reasignados y/o temporales al ser contratados.
- c) Programas periódicos de formación, capacitación y sensibilización para el personal existente.
- d) Monitoreo continuo de las actividades y resultados para demostrar la efectividad de los sistemas implementados para cumplir con la política de la empresa y los requisitos de estandarte.

Capítulo 2

Planteamiento del problema

El análisis administrativo en el área de normas sociales SA 8000, surge como una necesidad de la empresa, Compañía Agrícola Independiente S.A (CAISA), ubicada en el municipio de Puerto Barrios, departamento de Izabal, analizando en sus procesos administrativos las fases de planeación, organización, integración, dirección y control identificando problemas administrativos, en la búsqueda de soluciones a esos problemas dentro de la organización analizada.

El análisis administrativo, es un estudio sistemático e integral, que tiene como objetivo fundamental detectar las causas y consecuencias que afectan a la organización y el funcionamiento de la Compañía Agrícola Independiente S.A (CAISA) con el propósito de encontrar solución a los problemas administrativos y permitir que la empresa pueda tener alta competitividad donde solo serán exitosas aquellas empresas que desarrollen capacidad de flexibilidad, adaptación, optimización de sistemas, generando así una ventaja competitiva que permitan enfrentar los cambios empresariales y a sus competidores logrando alcanzar de forma eficaz y eficiente sus metas.

En la empresa, Compañía Agrícola Independiente S.A (CAISA) se evidencio debilidades en aspectos relacionados con la administración de las normas sociales SA 8000, tal es el caso que falta la creación de condiciones para que los colaboradores denuncien abusos de acuerdo con las exigencias de las mismas, resistencia al uso de equipo de protección personal requerido por la norma de salud y seguridad y carece de una estrategia que permita la divulgación de funcionamiento y beneficios que estas tienen para los colaboradores

De continuar con ésta problemática la empresa corre el riesgo de perder los certificados de sus procesos, esto puede significar serios problemas que afectan de manera catastrófica la operación

de la organización dado que tendría que esperar más de un año, para que una firma certificadora pueda nuevamente certificarle los diferentes procesos, además los clientes estarían a la expectativa de ver cuál será el comportamiento de la empresa en su desarrollo operacional puesto que puede perder también, la preferencia en el mercado con que ahora cuenta.

2.1 Título de la investigación

“Análisis administrativo de normas sociales SA 8000, para la empresa Compañía Agrícola Independiente S.A CAISA ubicada en el municipio de Puerto Barrios, departamento de Izabal”.

2.2 Justificación

Tomando en cuenta que el análisis administrativo, es un estudio sistemático, integral y periódico que tiene como propósito primordial conocer la organización administrativa y el funcionamiento del área, objeto de estudio, es sumamente importante detectar las causas y efectos de los problemas administrativos en Compañía Agrícola Independiente S.A (CAISA) para analizar y proponer alternativas viables de solución que permitan tomar control.

El análisis administrativo incluye una verificación de los objetivos, procesos y ejecución de los planes, la estructura organizacional y sus funciones; sus sistemas, procedimientos y controles; del personal y las instalaciones de la empresa y el medio en que se desarrolla, en función de la eficiencia de operación relacionado con normas sociales SA 8000.

2.3 Objetivos

La empresa Compañía Agrícola Independiente S.A CAISA, establece los siguientes objetivos.

2.3.1 Objetivo general

Determinar el funcionamiento de los procesos operacionales relacionados con la normas sociales SA 8000 en la empresa Compañía Agrícola Independiente S.A (CAISA), ubicada en el municipio de Puerto Barrios, departamento de Izabal.

2.3.2 Objetivos específicos

- Conocer si la empresa objeto de estudio está cumpliendo con la aplicación de normas sociales SA 8000 en sus procesos.
- Analizar la ejecución de las normas sociales SA 8000 que realiza la empresa en mención.
- Establecer la importancia de los procesos relacionados con normas sociales SA 8000 dentro de la empresa Compañía Agrícola Independiente S.A.

2.4 Alcances y límites

2.4.1 Alcances

- Espacial

El presente análisis se llevó a cabo en una empresa dedicada a la producción y comercialización de bananos denominada “Compañía Agrícola Independiente S.A (CAISA), ubicada en el municipio de Puerto Barrios, departamento de Izabal”.

- Temporal

El proyecto de estudio se realizó del 12 de mayo al 23 de febrero de 2013.

- Teórica

Los libros utilizados son de los autores que han escrito sobre el proceso de normas sociales SA 8000 (responsabilidad corporativa) Orlitzky, Schmidt, Grupo Kaizenand y Rynes.

2.4.2 Límites

Para el presente análisis se tomó únicamente los procesos dentro de la organización que tienen inmersas las normas sociales.

Capítulo 3

Metodología

3.1 Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo descriptiva, la que Hernández, Fernández y Baptista (2003: 119), definen como “aquella que busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice”.

3.2 Sujetos

3.2.1 Personas

Los sujetos de estudio para el desarrollo de la presente investigación, fueron 34 personas que ocupan los diferentes puestos de trabajo alineados con las normas sociales SA 8000, estos son: Un Gerente de producción y 33 colaboradores.

3.2.2 Unidades de análisis

Para la presente investigación no se hizo uso de ningún documento de apoyo de la empresa

3.3 Instrumentos

Para el desarrollo del presente trabajo de Práctica Empresarial Dirigida PED- y obtener información de los sujetos de estudio se utilizó los siguientes instrumentos de investigación:

- Guía de entrevista dirigida al Gerente de Producción en la empresa Compañía Agrícola Independiente CAISA S.A.

Entrevista con quince (15) preguntas abiertas que persigue conocer información relacionada al proceso administrativo sobre el manejo de las normas sociales SA 8000 en todos sus procesos productivos (ver anexo No 3).

- Cuestionario dirigido a empleados de CAISA S.A.

Cuestionario con quince (15) preguntas cerradas, para recabar información de los colaboradores y con ello conocer el proceso administrativo de las normas sociales SA 8000 en el área analizada (ver anexo No 4).

3.4 Procedimiento

Para la realización de la presente Práctica Empresarial Dirigida fue necesario desarrollar los siguientes pasos:

- Visitas a la empresa para recabar información general de la empresa con el contacto inicial
- Entrevistas personales con la Gerente de producción y personal de la empresa objeto de estudio.
- Investigación preliminar para detectar la problemática.
- Aplicación de instrumentación.
- Recopilación y análisis de información.
- Estructuración del FODA.
- Selección del tema de investigación.
- Planteamiento del problema, metodología y aporte de la investigación.
- Elaboración del marco teórico y fuentes de consulta.
- Redacción de la introducción de la Práctica Empresarial Dirigida PED.
- Estructuración de los instrumentos de investigación.
- Valoración de los instrumentos.
- Aplicación de la prueba piloto a los sujetos de estudio.
- Corrección de los instrumentos de investigación según la prueba piloto.
- Aplicación de los instrumentos a los sujetos de estudio.
- Análisis de los resultados.
- Presentación de los resultados obtenidos.
- Elaboración de las conclusiones y la propuesta.
- Presentación del informe final de la Práctica Empresarial Dirigida PED.

3.5 Diseño de la investigación

El diseño de esta Práctica Empresarial Dirigida se considera mixto, o sea una mezcla entre documental y de campo, ya que se consultaron libros de textos y visitas a la empresa a través de la aplicación de entrevistas, cuestionarios y método de observación.

Capítulo 4

Aporte

4.1 Para la empresa

El aporte de la investigación es de beneficio directo para la empresa Compañía Agrícola Independiente S.A. CAISA, para aplicar el proceso administrativo en todas las normas sociales.

4.2 Para la Universidad

La presente investigación se espera que sea un documento de referencia para estudiantes de la Universidad Panamericana en la realización de trabajos futuros.

4.3 Para Guatemala

Este documento busca ser fuente de información para futuros profesionales y toda aquella persona interesada en el tema, para contribuir al desarrollo organizacional de las empresas guatemaltecas.

Capítulo 5

Análisis de resultados

Para realizar el trabajo de campo de la presente Práctica Empresarial Dirigida –PED- se utilizaron dos instrumentos los cuales se analizan a continuación:

Con la entrevista dirigida al Gerente de producción de la Compañía Agrícola Independiente S.A (CAISA) detalladas en el anexo No. 3, se efectuó con el objetivo de:

- Conocer si la empresa objeto de estudio está cumpliendo con la aplicación de normas sociales SA 8000 en sus procesos.
- Analizar la ejecución de las normas sociales SA 8000 que realiza la empresa en mención.
- Establecer la importancia de los procesos relacionados con normas sociales SA 8000 dentro de la empresa Compañía Agrícola Independiente S.A. (CAISA).

El cuestionario dirigido a los colaboradores de la Compañía Agrícola Independiente S.A. (CAISA) se aplicó para:

- Determinar si los colaboradores cuentan con los conocimientos necesarios sobre normas sociales SA. 8000.
- Establecer si existe un plan de retroalimentación y sensibilización de los procesos relacionados con las normas sociales SA. 8000.
- Identificar oportunidades de mejora en los diferentes procesos relacionados con normas sociales SA. 8000.

Enseguida se presentan los hallazgos encontrados con dichos instrumentos y se comparan con los autores que han escrito sobre el tema.

Según Taylor (2007), define el análisis administrativo como un estudio sistemático e integral, que tiene como objetivo fundamental detectar las causas y consecuencias que afectan a la organización y el funcionamiento de la empresa.

En el caso de la empresa, objeto de estudio, tiene oportunidad de mejorar los procesos administrativos en cuanto a normas sociales se refiere, ya que mediante las encuestas realizadas se determinó que no todos los procesos están alineados sistemáticamente con los requerimiento de algunas normas sociales SA 8000, por ejemplo: plan de remediación para trabajadores menores de edad, la regulacion para laborar horas extras y tambien desconocen algunas medidas de seguridad que tanto la empresa como los trabajadores deben estas sujetos.

Para la (SAI) Social Accountability International (2008), las normas SA 8000 son una norma universal, integral, global y verificable para auditar y certificar el cumplimiento de la responsabilidad corporativa se aplica tanto a empresas pequeñas como a las grandes que desean demostrar a los clientes y a otros terceros interesados que sí le importa el bienestar de sus empleados.

La esencia de la norma es la creencia de que todo lugar de trabajo debe ser administrado de manera tal, que estén garantizados los derechos humanos básicos y que la gerencia está preparada para asumir la responsabilidad.

Con el trabajo de campo realizado, se pudo comprobar que efectivamente la Compañía Agrícola Independiente SA. (CAISA) está certificada en normas sociales SA 8000 y tiene creada las condiciones para que estas sean verificables para auditar la aplicación, manejo correcto y cumplimiento de las mismas en cuanto a responsabilidad corporativa se refiere.

Hoffan y Pastor (2001) describen nueve (9) normas y sus criterios para poder ser evaluadas, a continuación se mencionan las normas que tienen mayor oportunidad de mejorar:

La empresa debe establecer, documentar, mantener y comunicar de manera efectiva al personal y otras partes interesadas, las políticas y los procedimientos escritos para remediar los casos de

niños que se encuentren trabajando en situaciones enmarcadas en la definición de trabajo infantil, así como proporcionar el financiamiento adecuado u otra forma de ayuda para permitir que dichos niños asistan y permanezcan en la escuela mientras sean niños.

La empresa puede emplear trabajadores jóvenes, pero en caso que tales jóvenes trabajadores estén sujetos a las leyes sobre escolaridad obligatoria, sólo podrán trabajar fuera del horario escolar; bajo ninguna circunstancia, la combinación de horas de escuela, trabajo y transporte del trabajador joven deberá exceder las 10 horas diarias, y en ningún caso los trabajadores jóvenes deben trabajar más de 7 horas diarias, los trabajadores jóvenes no deben trabajar en horario nocturno.

De acuerdo con los resultados de la encuesta realizada se pudo comprobar que la Compañía Agrícola Independiente SA, (CAISA) no apoya el trabajo infantil y aunque tiene documentado el plan de remediación para menores de edad este nunca se ha puesto en práctica, los resultados de la encuesta dicen que casi la mitad de los colaboradores cuestionados manifestaron no conocer el plan de remediación ni las regulaciones legales de contratación descritas en el código de trabajo.

La norma de seguridad y salud la empresa debe nombrar un representante de la alta dirección responsable de garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para todo el personal y de implementar los elementos de seguridad y salud de esta norma.

La empresa debe ofrecer al personal, en forma regular, una formación efectiva sobre seguridad y salud, incluyendo entrenamiento en el sitio y donde sea necesario instrucciones específicas sobre las tareas de trabajo, tal formación debe repetirse para el personal nuevo o reasignado y en casos donde han ocurrido accidentes.

La empresa debe establecer sistemas para detectar, evitar o responder a posibles amenazas para la salud y la seguridad del personal la empresa debe mantener registros escritos de todo accidente que ocurra en el lugar de trabajo y en las residencias y propiedades que ella controla.

La empresa debe proporcionar, a cuenta suya, equipos de protección personal apropiados para sus empleados, en el caso de una lesión relacionada con el trabajo, la empresa debe brindar los primeros auxilios y ayudar a los trabajadores a obtener el tratamiento médico posterior.

La empresa debe proporcionar, para uso de todo su personal, el acceso a servicios higiénicos sanitarios, duchas, agua potable y donde sea apropiado, instalaciones higiénicas para el almacenamiento de alimentos.

De acuerdo con el trabajo de campo realizado en la empresa objeto de estudio se determinó que ha realizado esfuerzos para instruir a sus colaboradores sobre la norma de seguridad y salud las cuales no han sido suficientemente claros, dado que no todos los empleados tiene conocimiento de la misma; por ejemplo: la empresa objeto de estudio no cuenta con un una persona específica de la alta dirección encargada de crear un ambiente de trabajo seguro y saludable para todo el personal que labora dentro de la empresa.

Aunque la empresa proporciona equipo de protección a sus colaboradores estos manifiestan que el equipo de protección personal les causa fatiga al momento que están realizando las tareas asignadas en los lugares de trabajo.

En cuanto a los servicios higiénicos sanitarios, duchas, agua potable e instalaciones para guardar alimentos, de acuerdo con la encuesta realizada se pudo comprobar que casi la totalidad de los trabajadores cuestionados manifestaron que los servicios satisfacen sus necesidades.

Según la norma relacionada con el horario de trabajo la empresa debe cumplir con las leyes aplicables y las normas del sector sobre horas de trabajo y días festivos, la semana normal de trabajo, sin incluir las horas extraordinarias, debe definirse por ley y no debe exceder de 48 horas, debiéndose otorgar al personal por lo menos un día libre por cada período consecutivo de seis días laborados.

- ✓ Las horas extraordinarias deben ser voluntarias.
- ✓ Estas no deben exceder de 12 horas por semana, ni pueden ser solicitadas de forma regular.

De acuerdo con lo descrito en la norma y los resultados de la encuesta, existe una oportunidad de mejorar, dado que casi la mitad de los colaboradores no cuentan con un horario fijo de trabajo y casi una cuarta parte de los colaboradores encuestados manifestaron que el trabajo extraordinario es obligatorio; esto demuestra que la empresa objeto de estudio no tiene en su totalidad los procesos alineados con la norma que hace referencia al horario de trabajo, en cuanto si se les proporciona un día libre después cada semana efectivamente laborada, la totalidad de los trabajadores encuestados manifestaron que gozan de un día libre tal y como lo expresa una clausula de la norma.

Según la norma de remuneración, la empresa debe respetar el derecho del personal a un salario mínimo y garantizar que los salarios pagados por una semana de trabajo normal cumplan siempre, por lo menos, con las normas legales o del sector y que sean suficientes para cubrir las necesidades básicas del personal y ofrecer alguna capacidad de gasto discrecional.

La empresa debe garantizar que no se realicen deducciones de los salarios por razones disciplinarias, las excepciones a esta regla sólo si se cumplen las dos condiciones siguientes:

- a) La legislación nacional permite deducciones de salario por razones disciplinarias
- b) Está vigente un acuerdo de negociación colectiva, libremente alcanzado.

La empresa debe garantizar que la composición de salarios y beneficios del personal se detalle claramente y por escrito, de forma regular, a los trabajadores, en cada período de pago.

Todas las horas extraordinarias deben ser reembolsadas según las primas salariales definidas por la legislación nacional, en los países donde las primas por horas extraordinarias no estén reguladas por la legislación o por un acuerdo de negociación colectiva; se debe compensar al personal por las horas extraordinarias con una prima superior o igual a la predominante en el sector y que sea más favorable a los intereses de los trabajadores.

La empresa no debe utilizar arreglos contractuales solo por trabajo, contratos a corto plazo consecutivos, y/o programas falsos de aprendizaje, para evitar el incumplimiento de las obligaciones con los empleados, referidas a la legislación laboral y de seguridad social.

De acuerdo con la encuesta realizada en la Compañía Agrícola Independiente SA, (CAISA) más de un cuarto de los colaboradores desconocen cuál es el salario mínimo establecido en la ley; por tal desconocimiento el trabajador no puede notar si en algún momento está recibiendo un salario menor al que realmente se ha hecho acreedor de acuerdo con la labor ejecutada durante la quincena laborada.

Según lo descrito en la norma de sistemas de gestión, la alta dirección debe definir por escrito en la lengua propia de los trabajadores, la política de responsabilidad social y condiciones laborales de la empresa, y exhibir esta política y la norma SA8000 en un sitio destacado y fácilmente visible en las instalaciones de la empresa, a fin de informar al personal que ha decidido voluntariamente cumplir con los requisitos de la norma SA8000. Esta política debe incluir claramente los siguientes compromisos para:

- a) Conformidad con todos los requisitos de esta norma.
- b) Cumplir con las leyes nacionales, otras leyes aplicables y otros requisitos que la organización suscribe, y respetar los instrumentos internacionales y su interpretación.
- c) Revisar su política, en forma periódica, para mejorar continuamente, tomando en cuenta los cambios en la legislación, los requisitos de su propio código de conducta y cualquier otro requisito de la empresa.
- d) Observar que esta política sea efectivamente documentada, implementada, mantenida, comunicada, accesible y comprensible para todo el personal, incluyendo a directores, ejecutivos, gerencia, supervisores, y trabajadores empleados directamente contratados por la empresa o que, de alguna manera, representan a ésta.
- e) Hacer que la política esté públicamente disponible, en forma efectiva, cuando sea solicitada por partes interesadas representante de la dirección.
- f) Clara definición de los roles, responsabilidades y autoridad de todas las partes.

- g) Capacitación de los trabajadores nuevos, reasignados y/o temporales al ser contratados
- h) Programas periódicos de formación, capacitación y sensibilización para el personal existente.

La empresa objeto de estudio cuenta con sus políticas escritas y colocadas en lugares visibles donde todos los trabajadores tienen acceso.

La empresa tiene dentro de su política para la solución de conflictos agotar la vía del diálogo, procurando que estos no trasciendan y puedan convertirse en pérdidas para los colaboradores y la empresa.

La alta dirección verifica el cumplimiento y continuidad de las políticas, como también la actitud de los mandos medios en su desempeño con la empresa, en relación con los requisitos de esta norma y otros requisitos a los cuales la empresa se haya suscrito donde sea apropiado, se deben implementar enmiendas y mejoras al sistema, el representante de los trabajadores para la norma SA8000 debe participar en esta revisión planificación e implementación.

De acuerdo con el trabajo de campo realizado en esta norma, de los colaboradores cuestionados casi una cuarta parte respondió que no saben interpretar la información que contiene la boleta de pago y esto les perjudica, dado que no pueden detectar algún descuento injustificado que en esta pudiera venir.

Capítulo 6

Resultados de la investigación

- Resultados de la entrevista dirigida al gerente de producción, Compañía Agrícola Independiente S.A (CAISA).

Los resultados obtenidos de la entrevista dirigida al gerente de producción, Compañía Agrícola Independiente S.A (CAISA) se consolidan en la tabla siguiente.

Tabla No. 1

Tabla consolidada de la entrevista dirigida al gerente de producción, Compañía Agrícola Independiente S.A (CAISA)

| Preguntas | Respuestas |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. ¿Existe un programa de inducción para los colaboradores de reciente ingreso sobre normas sociales SA 8000? | Sí, cada vez que la empresa contrata personal antes de iniciar labores se da una charla respecto a normas SA. 8000 |
| 2. ¿Cuenta la empresa con un plan de remediación para empleados menores de edad? | sí, pero mejor hemos decidido no contratar menores de edad |
| 3. ¿Puede un trabajador retirarse de la empresa cuando lo desee? | Sí, con la salvedad que debe presentar una carta de renuncia 15 días antes del retiro |
| 4. ¿Tienen los trabajadores un día libre después de cada semana laborada? | Sí, todos sin excepción |
| 5. ¿Cuentan sus colaboradores con formación sobre seguridad y salud? | Sí cuentan, ya que se les imparten charlas |
| 6. ¿Cuenta la empresa con adecuados servicios higiénicos? | Sí cuentan |
| 7. ¿Saben sus colaboradores que no pueden ser discriminados por religión, raza, orientación sexual u otras condiciones que puedan dar origen a la discriminación? | Sí, están consientes de sus derechos |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 8. ¿Tiene la empresa formación en sus mandos medios sobre el trato que deben ejercer con sus subordinados? | Sí, hemos capacitado a los supervisores sobre el manejo correcto de sus subordinados |
| 9. ¿Cuenta la empresa con horarios de trabajo establecidos? | Sí, tengo instrucciones de cumplir con el código de trabajo |
| 10. ¿Es obligatorio trabajar tiempo extra? | No, salvo que tengamos un pedido adicional |
| 11. ¿Cumple la empresa con el salario mínimo establecido en la ley? | Sí, tal y como lo dice el código de trabajo |
| 12. ¿Comprenden sus colaboradores el contenido en la boleta de pago? | Sí, se les ha explicado en varias ocasiones |
| 13. ¿Tienen a una persona representante de la alta dirección que vela por el funcionamiento de normas sociales SA 8000? | Sí, en este caso como la empresa es pequeña el mismo gerente de producción se encarga de velar por el buen funcionamiento de las normas sociales SA. 8000 |
| 14. ¿Cuenta con un programa periódico de formación, capacitación y sensibilización para el personal existente? | Sí, tenemos un programa de retroalimentación cada tres meses |

Base de datos: Gerente de producción

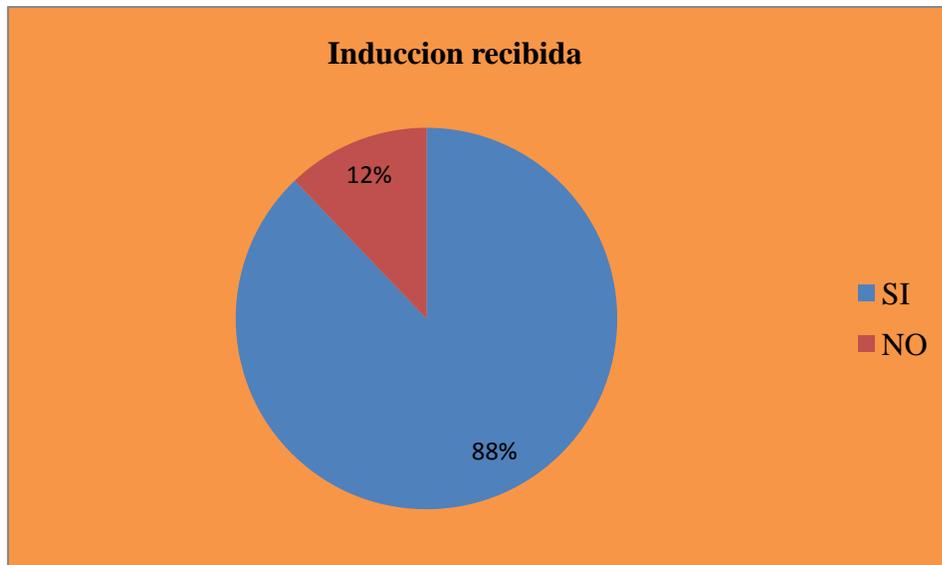
Los resultados anteriores confirman que en la empresa Compañía Agrícola Independiente S.A (CAISA) está comprometida con el cumplimiento de las normas sociales SA. 8000, aunque no existe un documento que sirva de guía o parámetro para medir el nivel de conocimiento de cada trabajador, ya que se imparten charlas de forma general y no se verifica si todos los colaboradores comprenden el contenido de la capacitación.

Esta debilidad en los procesos obedece a que no cuentan con una persona dedicada especialmente al seguimiento continuo del funcionamiento de las normas sociales SA 8000 pues actualmente este proceso lo realiza el gerente de producción, quien tiene una serie de funciones que cumplir por lo tanto quedan aspectos en las distintas áreas de trabajo sin cubrir en los diferente procesos de SA 8000; ya que existe recarga laboral.

- Resultados del cuestionario dirigido a los los empleados de Compañía Agrícola Independiente S.A. (CAISA).

A continuación se presentan los resultados alcanzados por medio del cuestionario aplicado a los empleados de(CAISA).

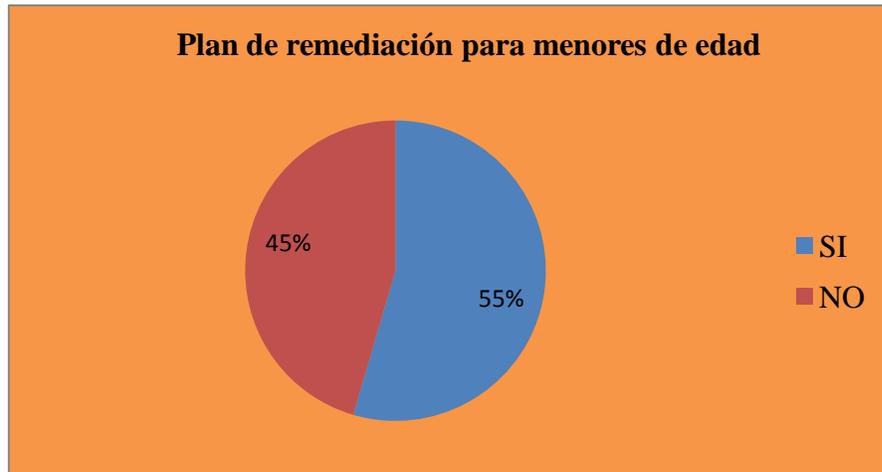
Gráfica No. 1



Fuente: Elaboración propia

La gráfica anterior demuestra que la mayoría de las personas encuestadas manifestaron haber recibido un proceso de inducción sobre normas sociales SA 8000 antes de iniciar labores, están conscientes de que la empresa objeto de estudio ha impartido capacitación antes de iniciar a trabajar.

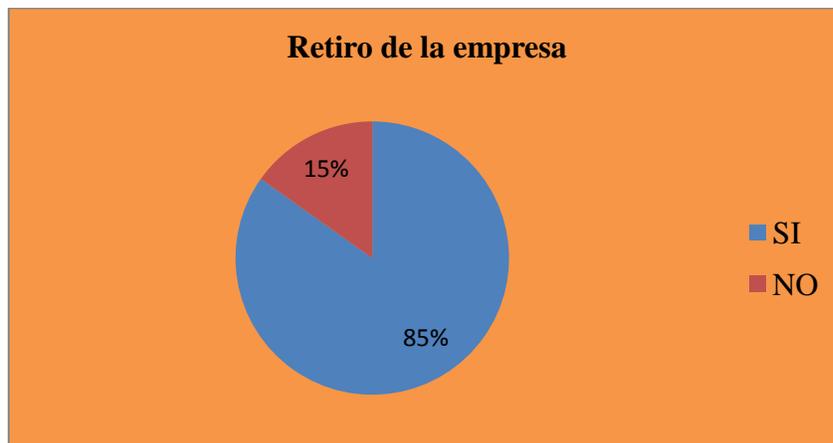
Gráfica No. 2



Fuente: Elaboración propia

Con el resultado anterior se demuestra la necesidad de fortalecer el conocimiento de los colaboradores en cuanto al plan de remediación a menores de edad, dado que existe cerca de la mitad de colaboradores que la empresa no ha dado a conocer dicho plan, mucho menos de la política de contratación de la empresa.

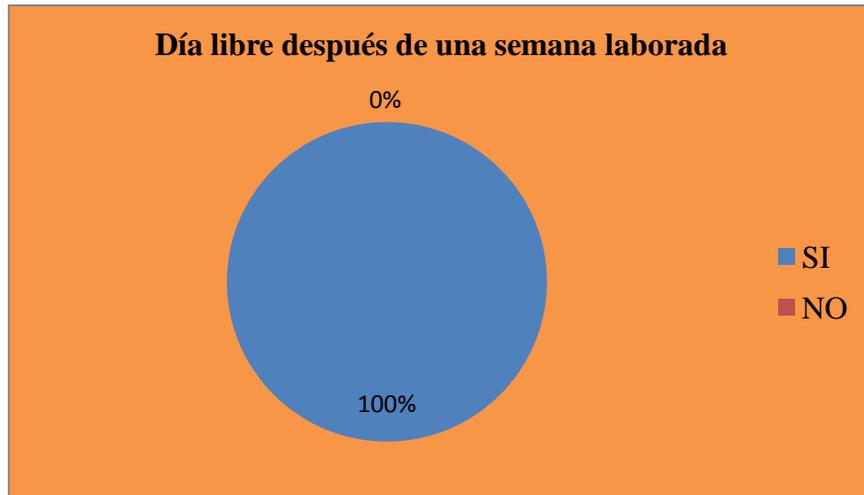
Gráfica No. 3



Fuente: Elaboración propia

La gráfica indica que la mayoría de los colaboradores encuestados manifestaron que pueden retirarse de la empresa cuando lo deseen, siempre y cuando presenten su carta de renuncia con 15 días de anticipación al retiro.

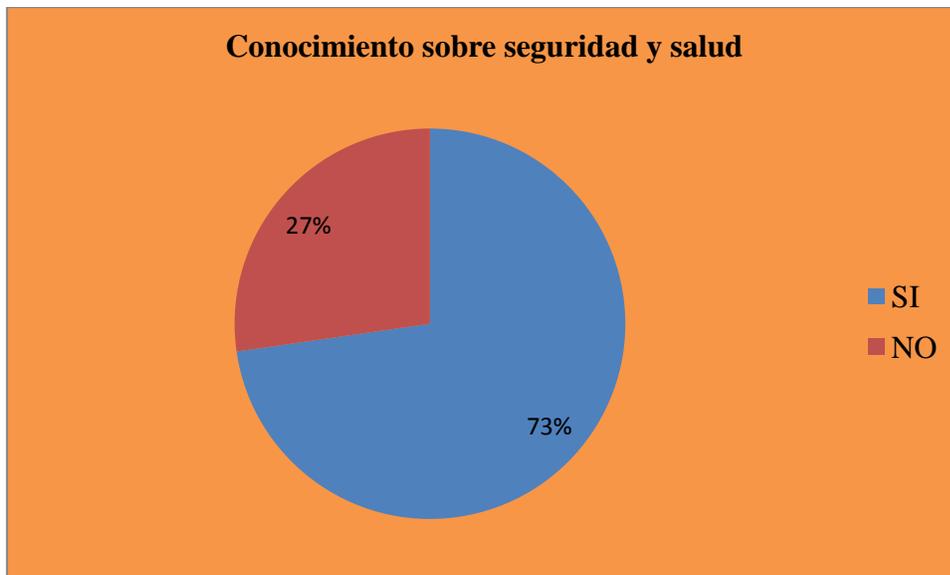
Gráfica No. 4



Fuente: Elaboración propia.

Los resultados indican que la totalidad de las personas cuestionadas respondieron que la empresa les proporciona un día libre después de cada semana efectiva laborada tal y como lo exige la norma.

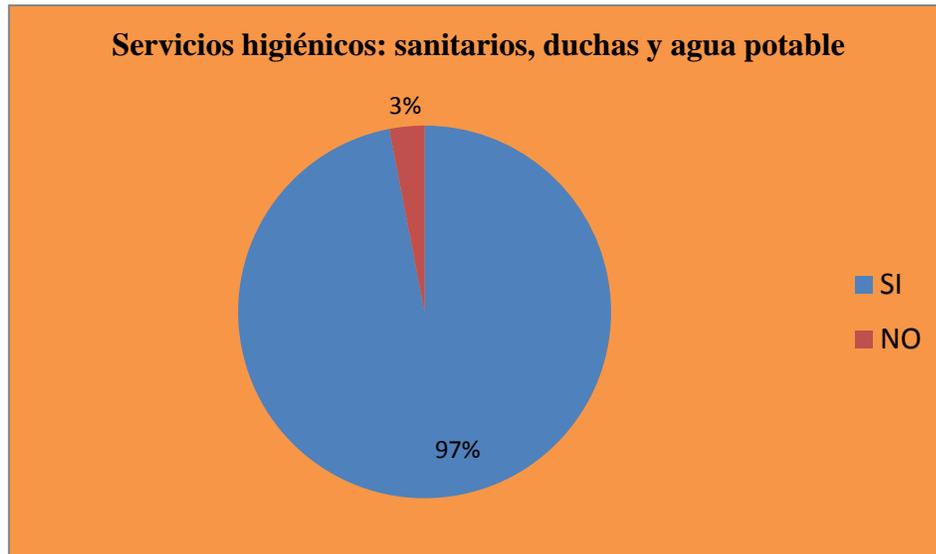
Gráfica No. 5



Fuente: Elaboración propia.

Los datos demuestran que es necesario reforzar el conocimiento que los empleados tienen sobre seguridad y salud, pues existe un considerable número de colaboradores que desconocen sobre esta norma, la cual de no cumplirse pone en riesgo la vida de los colaboradores.

Gráfica No. 6



Fuente: Elaboración propia.

Los resultados indican que los servicios higiénicos sanitarios, duchas y agua potable que cuenta la empresa satisfacen los requerimientos, pues casi la totalidad de los colaboradores encuestados manifestaron conformidad en esta norma.

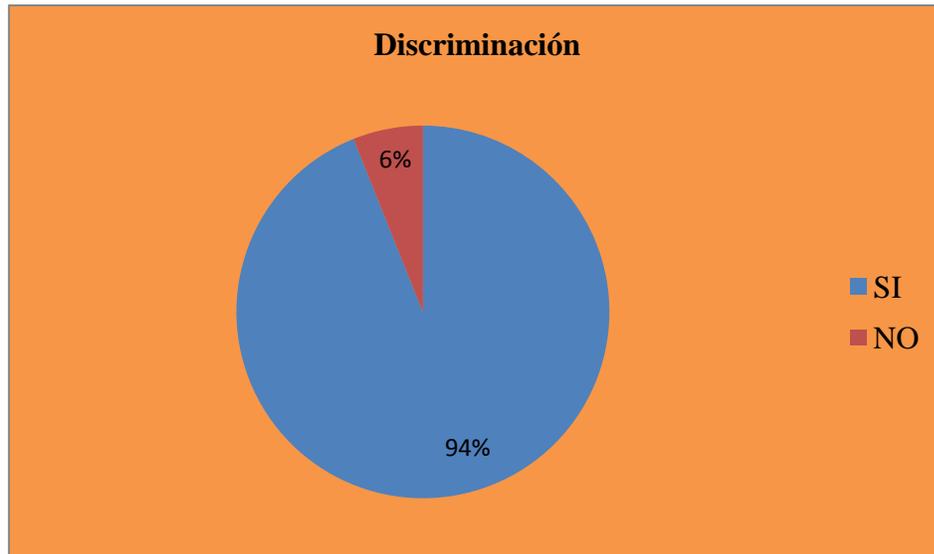
Gráfica No. 7



Fuente: Elaboración propia.

Los resultados indican que más de tres cuartos de las personas encuestadas saben que tienen derecho a la libertad de organización, sin que la empresa ponga algún obstáculo como lo requiere la norma libertad de organización

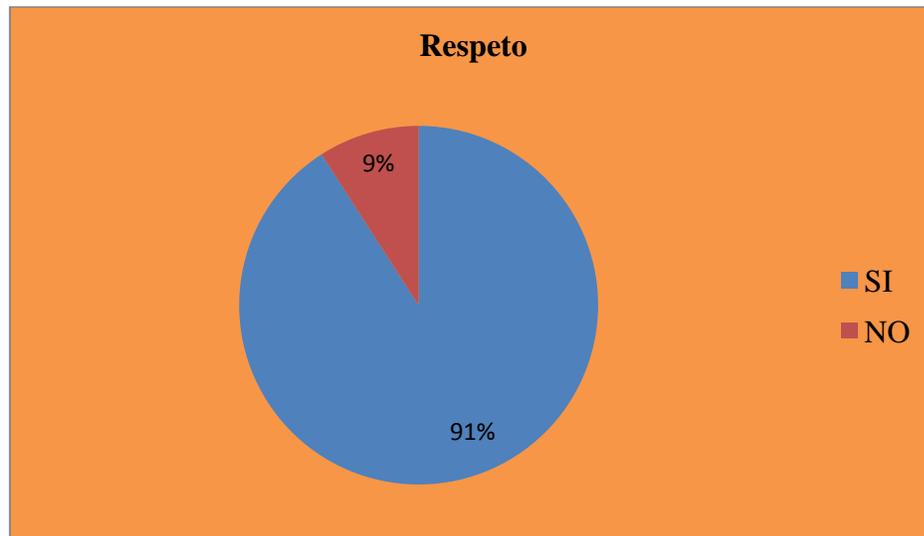
Gráfica No. 8



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la gráfica anterior se puede observar que la mayoría de las personas tienen conocimiento de la norma que los protege por raza, religión, orientación sexual y otras condiciones que puedan dar origen a una discriminación.

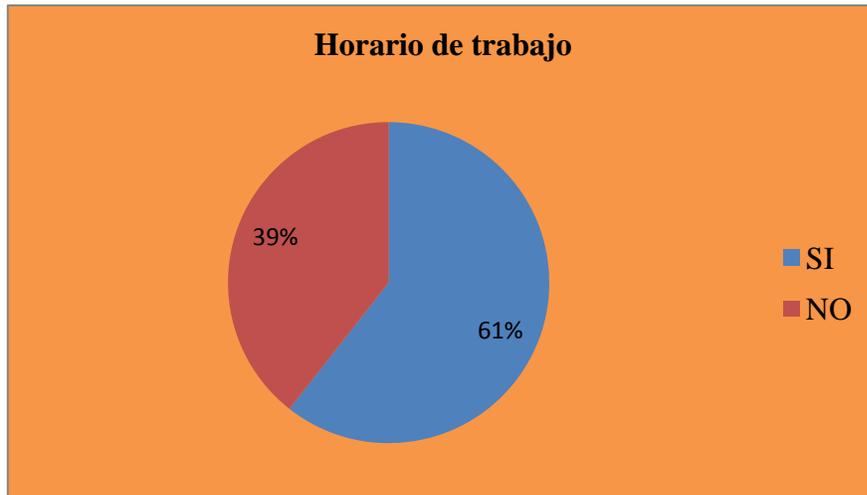
Gráfica No. 9



Fuente: Elaboración propia

La gráfica anterior demuestra que la mayoría de los empleados manifestaron que los jefes inmediatos superiores los tratan respetuosamente y los tratan conforme a su derecho.

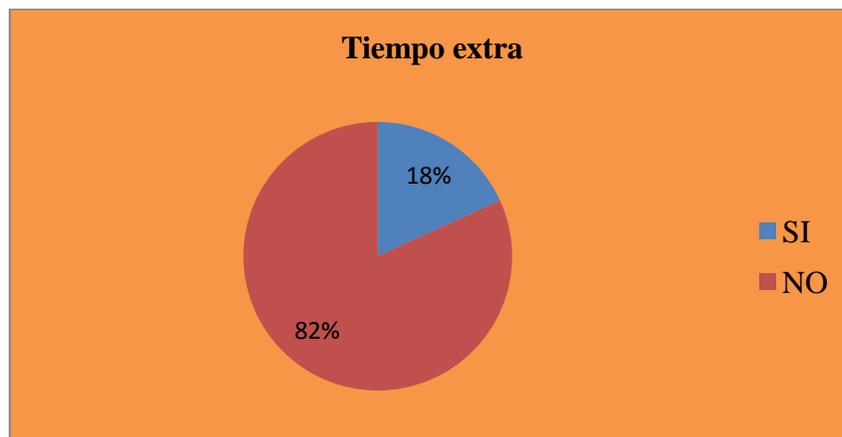
Gráfica No. 10



Fuente: Elaboración propia

Con el resultado anterior se demuestra que existe casi la mitad de empleados que no tienen definido un horario para retirarse de su trabajo, esto demuestra que deben alinearse los procesos con la norma horario de trabajo para su respectivo cumplimiento

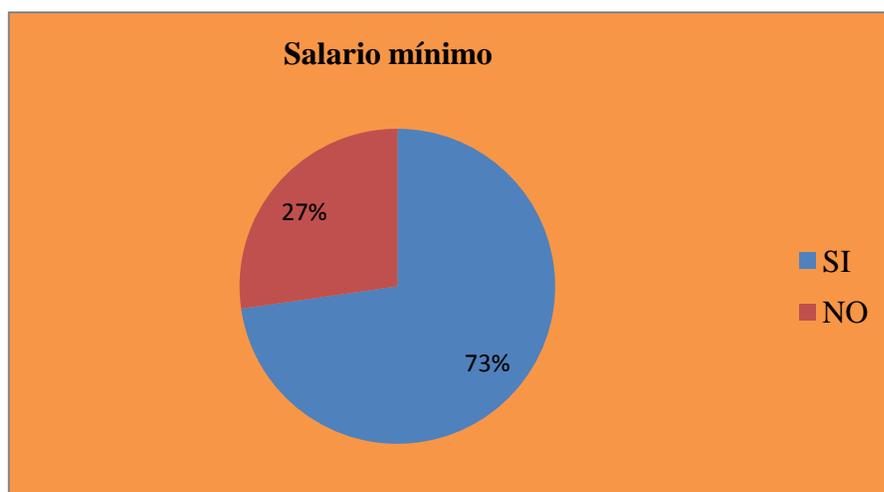
Gráfica No. 11



Fuente: Elaboración propia

La gráfica anterior difiere totalmente con la norma SA 8000, dado que la mayoría de las personas encuestadas manifestaron que el trabajo extraordinario es una obligación, especialmente en el área de producción, mientras que la norma dice que el trabajo extraordinario debe ser voluntario.

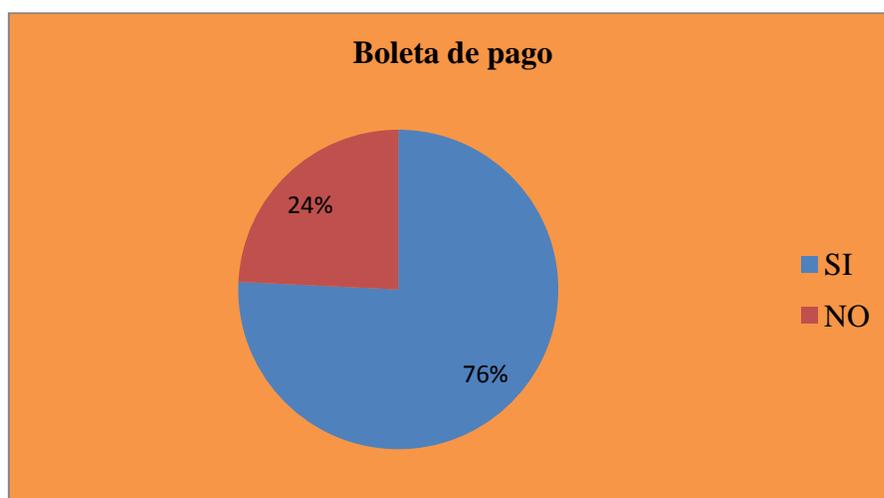
Gráfica No. 12



Fuente: Elaboración propia.

Los resultados indican que existe más de un cuarto de empleados que deben ser informados sobre el salario mínimo establecido por la ley, de manera que cuando reciban su boleta de pago estos puedan dar fé que están recibiendo un salario completo acorde al esfuerzo físico realizado.

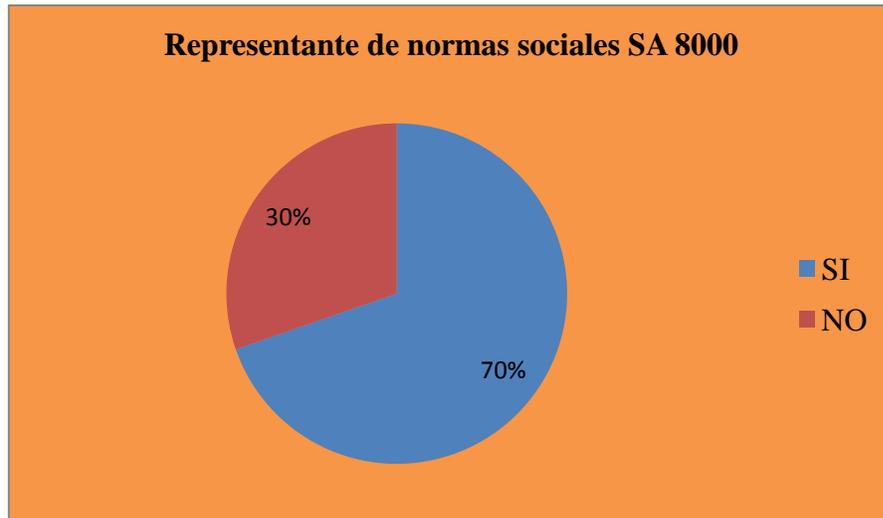
Gráfica No. 13



Fuente: Elaboración propia.

Los datos demuestran que casi una cuarta parte de los empleados encuestados no comprenden la información que trae desglosada la boleta de pago en cuanto a deducciones y prestaciones.

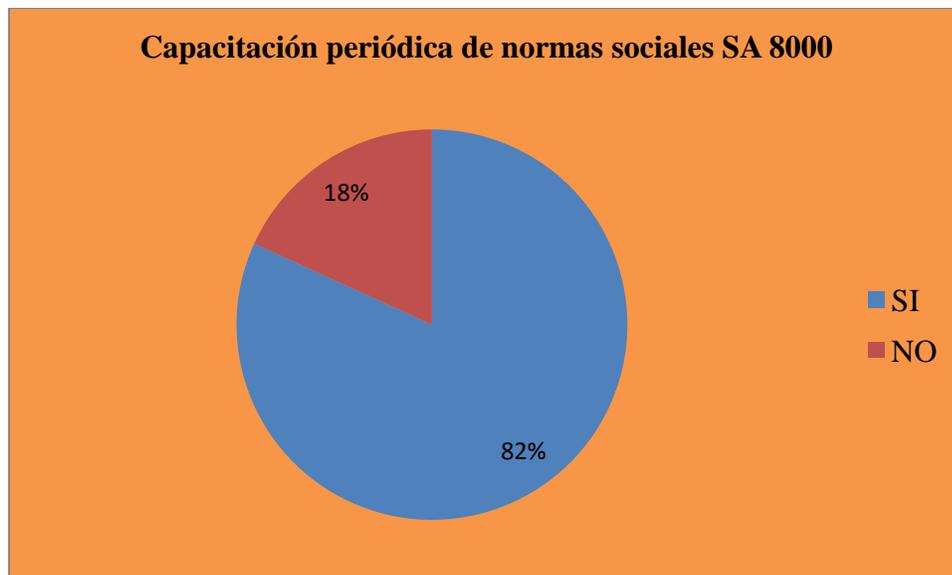
Gráfica No. 14



Fuente: Elaboración propia.

El resultado anterior refleja que más una cuarta parte de los colaboradores encuestados no saben quién es el representante de las normas sociales SA 8000 por que la empresa no les ha comunicado

Gráfica No. 15



Fuente: Elaboración propia.

Los resultados de la gráfica anterior demuestran que más de tres cuartos reciben formación, capacitación y sensibilización, aunque hay una minoría de trabajadores que no participan o no comprenden el contenido de la información.

Capítulo 7

Conclusiones

La empresa objeto de estudio tiene implementadas las normas sociales SA 8000 en todos sus procesos; como también tiene creadas las condiciones para que estas puedan ser auditadas en el momento que una firma de auditores, sean estos internos o externos a la organización decidan realizar una auditoría para verificar el cumplimiento de las normas en mención.

La empresa no cuenta con una guía de capacitación formal para sus colaboradores de recién ingreso, como tampoco cuenta con un programa de auditorías internas a los diferentes procesos y falta capacitación a los colaboradores permanentes y grupos de interés que tengan relación con las operaciones de la empresa (contratistas y proveedores de materiales).

Los colaboradores en su mayoría desconocen el plan de remediación a menores de edad, como la política de contratación de la empresa; la mayoría de las personas piensa que el trabajo extraordinario es una obligación especialmente en el área de producción, mientras que la norma dice que el trabajo extraordinario debe ser voluntario; en cuanto a sistemas de gestión los colaboradores casi una cuarta parte no saben interpretar la información que contiene la boleta de pago y esto les perjudica dado que no pueden detectar algún descuento injustificado que en esta pudiera contener.

Las inducciones realizadas para dotar de conocimiento a sus colaboradores sobre normas sociales SA. 8000 son demasiadas débiles y no permiten que los colaboradores juntamente con la empresa puedan cumplir eficientemente con los requerimientos de las mismas.

Los colaboradores no tienen suficientemente claras las normas dentro de la empresa y no cuentan con un programa de retroalimentación de las mismas

Capítulo 8

Propuesta

La producción de banano actualmente atraviesa situaciones difíciles, ya que el mercado cada vez es más exigente con altos estándares de calidad, esto obliga a los productores de banano a generar cambios en los procesos que le permitan mejorar la calidad y poder cumplir las exigencias de los clientes, por otro lado los productores enfrentan los drásticos cambios climáticos donde se lleva una lucha con la naturaleza misma, por ejemplo: proteger el cultivo de los vientos, copiosas lluvias, plagas, enfermedades y la certificación de los procesos alineados con normas sociales que dignifique el trabajo de sus colaboradores y tener preferencia en el mercado.

Estos cambios obligan a las organizaciones a replantear sus estrategias de producción y consecuentemente su modo de manejar el personal, de manera que cada vez la relación laboral sea más armoniosa, respetuosos con sus colaboradores y la ley.

Hoy en día los mercados americanos y especialmente los europeos están cerciorándose que cada banano que compre el consumidor esté producido con los más altos estándares de calidad, inocuidad de alimentos, normas ambientales, normas sociales y con todos los requerimientos legales, por estas razones es que las empresas deben estar dispuestas al mejoramiento continuo adoptando estrictas medidas de control para garantizar que todos sus procesos estén alineados con los procedimientos estándares definidos. ¿Pero qué se puede hacer para asegurar la continuidad y correcto funcionamiento de los procesos acorde a las exigencias de normas sociales SA 8000?

El primer paso es la implementación de un programa para medir la efectividad de aplicación y funcionamiento de las normas sociales SA 8000 y posteriormente la implementación de un plan de acción que permita la corrección de los hallazgos en cada evaluación.

- **Producto a entregar**

Luego del análisis administrativo realizado al manejo de las normas sociales SA 8000, se propone a la empresa implementar una guía de capacitación que permita dotar de conocimiento al personal operativo y grupos de interés involucrados en los diferentes procesos donde están inmersas las normas SA 8000.

- **Objetivos**

De acuerdo al trabajo de campo realizado a las normas sociales SA. 8000 en la empresa, Compañía Agrícola Independiente S.A (CAISA) se propone los siguientes objetivos.

- ✓ **Objetivo general**

Diseñar una guía de capacitación que permita dotar de conocimiento al personal operativo y grupos de interés involucrados en los diferentes procesos donde estén inmersas las normas SA 8000.

- **Objetivos específicos**

- ✓ Elaborar una guía de capacitación que contenga las herramientas necesarias para el cumplimiento y evaluación de las normas sociales SA 8000.
- ✓ Elaborar un formato para medir el nivel de cumplimiento en la empresa sobre normas sociales SA 8000.
- ✓ Elaborar un programa de certificación de los diferentes procesos alineados con las normas sociales SA 8000.

- **Viabilidad del proyecto**

- ✓ **Recursos Humanos**

El Gerente de Producción de la empresa en mención es el responsable del cumplimiento del programa de medición de las normas sociales SA 8000.

Materiales

Para implementar ésta propuesta se necesitará dotar al personal involucrado de todas las herramientas y materiales necesarios como: tubo de tóner, resma de papel bon tamaño carta, tablilla, fotocopias y calculadora.

Físico

El cumplimiento de la propuesta se realizará en el perímetro que cubre la finca donde se llevan a cabo los diferentes procesos relacionados con las normas sociales SA 8000.

✓ Financieros

El presupuesto para la ejecución de la presente propuesta incluye los gastos siguientes;Costo de la propuesta y su ejecución contratando un tercero para impartir las charlas y dar un refrigerio a los participantes.

| Descripción | Justificación del gasto | Cantidad | Precio unitario Quetzale | Total en Quetzales |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|----------|--------------------------|--------------------|
| Tubo de tóner | Para impresión del detalle del resultado del trabajo a realizar. | 1 | 900.00 | 900.00 |
| Resma de papel bond tamaño carta | Para impresión del detalle del resultado del trabajo a realizar. | 1 | 37.00 | 37.00 |
| Tablilla | La tablilla para apoyar las hojas cuando esté realizando trabajo de campo | 1 | 10.00 | 10.00 |
| Fotocopias | Fotocopias de los formatos que se utilizaran en evaluaciones de campo | 200* | 0.25 | 50.00 |
| Calculadora | Para calcular el porcentaje de cumplimiento en la evaluación | 1 | 140.00 | 140.00 |
| Ejecución de la propuesta | Gastos de ejecución de la propuesta | | | 5245.00 |
| Total | | | | Q6382.00 |

Nota: Los costos presentados en la presente tabla, se obtuvieron según cotizaciones.

* Cantidad de fotocopias estimadas para facilitar la impresión de formatos para las evaluaciones.

Costo de la propuesta y su ejecución contratando un tercero para impartir las charlas sin dar refrigerio a los participantes.

| Descripción | Justificación del gasto | Cantidad | Precio unitario Quetzale | Total en Quetzales |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|----------|--------------------------|--------------------|
| Tubo de tóner | Para impresión del detalle del resultado del trabajo a realizar. | 1 | 900.00 | 900.00 |
| Resma de papel bond tamaño carta | Para impresión del detalle del resultado del trabajo a realizar. | 1 | 37.00 | 37.00 |
| Tablilla | La tablilla para apoyar las hojas cuando esté realizando trabajo de campo | 1 | 10.00 | 10.00 |
| Fotocopias | Fotocopias de los formatos que se utilizaran en evaluaciones de campo | 200* | 0.25 | 50.00 |
| Calculadora | Para calcular el porcentaje de cumplimiento en la evaluación | 1 | 140.00 | 140.00 |
| Ejecución de la propuesta | Gastos de ejecución de la propuesta | | | 3325.00 |
| Total | | | | Q4462.00 |

Nota: Los costos presentados en la presente tabla, se obtuvieron según cotizaciones.

* Cantidad de fotocopias estimadas para facilitar la impresión de formatos para las evaluaciones.

Costo de la propuesta y su ejecución utilizando para impartir las charlas a personal interno con capacitación en esta área y sin dar refrigerio a los participantes

| Descripción | Justificación del gasto | Cantidad | Precio unitario Quetzale | Total en Quetzales |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|----------|--------------------------|--------------------|
| Tubo de tóner | Para impresión del detalle del resultado del trabajo a realizar. | 1 | 900.00 | 900.00 |
| Resma de papel bond tamaño carta | Para impresión del detalle del resultado del trabajo a realizar. | 1 | 37.00 | 37.00 |
| Tablilla | La tablilla para apoyar las hojas cuando esté realizando trabajo de campo | 1 | 10.00 | 10.00 |
| Fotocopias | Fotocopias de los formatos que se utilizaran en evaluaciones de campo | 200* | 0.25 | 50.00 |
| Calculadora | Para calcular el porcentaje de cumplimiento en la evaluación | 1 | 140.00 | 140.00 |
| Ejecución de la propuesta | Gastos de ejecución de la propuesta | | | 325.00 |
| Total | | | | Q1462.00 |

Nota: Los costos presentados en la presente tabla, se obtuvieron según cotizaciones.

* Cantidad de fotocopias estimadas para facilitar la impresión de formatos para las evaluaciones.

Firmas de aceptación

En aceptación de ambas partes a los puntos arriba indicados, se firma la presente propuesta de aceptación, en la ciudad de Puerto Barrios a los 23 días del mes de febrero del año 2013.

(f) 

Edwin Haroldo Sosa y Sosa

Consultor

Universidad Panamericana de Guatemala /

Extensión Zacapa

(f) 

Armando López Gonzales

Gerente producción

CAISA S.A



Cronograma de trabajo

| | | Año 2012 | | | | | | | | | | | | Año 2013 | | | | | | | | |
|----|---------------------------------------------------------|----------|----|-------|----|----|-------|----|----|----|--------|----|------------|----------|---------|-----------|----|-------|----|---------|----|-------|
| | | Mayo | | Junio | | | Julio | | | | Agosto | | Septiembre | | Octubre | Nobienbre | | Enero | | Febrero | | Marzo |
| No | Temas | 12 | 23 | 9 | 16 | 23 | 7 | 14 | 21 | 28 | 4 | 11 | 8 | 22 | 13 | 17 | 12 | 19 | 16 | 23 | 10 | |
| 1 | Solicitud a la empresa para realizar la PED | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Respuesta de autorización de la empresa | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Acercamiento con la entidad | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Entrevista con el gerente de producción | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Elaborar anexos I y II | | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Elaborar planteamiento del problema | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Reunión con tutor para correcciones | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Hacer correcciones recomendadas por el Tutor | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | Elaborar introducción | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 10 | Elaborar marco teórico | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | |
| 12 | Presentación de borrador PED | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | |
| 13 | Hacer correcciones recomendadas por el Tutor | | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | |
| 14 | Presentación final primera parte | | | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | |
| 15 | Trabajo de campo | | | | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | |
| 16 | Presentacion de resultados del trabajo de campo | | | | | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | |
| 17 | Análisis de resultados capítulo de propuesta | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | | | | | |
| 19 | Etregar conclusiones y ejecucion de propuesta terminada | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | | | | |
| 20 | Entregar un ejemplar en espiral al Tutor | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | | | |
| 21 | Recibir documento revisado | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | | |
| 22 | Entrega de cuatro ejemplares terminados | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | |
| 23 | Examan técnico profesional privado | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ |

Fuente: elaboración propia.

Fuentes de consulta

Agüero R. (2006), Disponible en:

<http://www.estrucplan.com.ar/producciones/entrega.asp?identrega=1399>.

B. Pastor, (2001) Disponible en: <http://www.123people.es/s/bollain+pastor> Valencia

W. Michael Hoffman y B. Pastor, (2001). <http://www.farrellhollandgale.com/index.../627-michael-ebe>.

Koontz, H (2007). Libro Elementos De Administración (7ª edi) ISBN: 970106058x. Idioma: Español.

Kenneth E. Goodpaster y Mathews (2003), disponible en:

es.wikipedia.org/wiki/Responsabilidad_social_.

López C. Vázquez A. y Rodríguez; P. (2001) Disponible en:

<http://www.yasni.es/lópez+cabarcos/buscar+persona>.

Orlitzky, Schmidt, and Rynes (2010) Disponible en:

es.wikipedia.org/wiki/Responsabilidad_social_corporativa.

Social Accountability International (SAI) (2008), disponible en:

<http://www.bcn.es/plansigualtat/nova/word/normes/normasa8000.doc>.

ANEXOS

Anexo No. 1

Evaluación integral

Contacto inicial

- **Antecedentes**

La Compañía Agrícola Independiente S.A (CAISA), fue fundada en el año 2007, en la aldea Jimeritos del municipio de Puerto Barrios del departamento de Izabal, es una empresa agrícola dedicada a la producción y exportación de banano de la variedad mini, sus principales mercados son Estados Unidos y Europa.



Cuenta con una extensión de 125.00 hectáreas, genera 80 empleos directos y una producción de 3,750 toneladas de banano cada año, sus colaboradores viven en las aldeas vecinas en viviendas propias y algunas arrendadas, cuando la empresa inició exportaciones dado a la naturaleza del producto, los clientes solicitaron que esta fuera regulada por ciertas normas de calidad y entes certificadores en normas sociales, como también normas ambientales e inocuidad de alimento.

El propósito de la finca es cumplir con los entes certificadores para poder exportar su fruta Pisang mag (minis) y ser competitivo en el mercado, con estos requisitos se regularan la operación en la producción de banano y se dignifica la labor de los trabajadores, para esto la empresa inició el proceso de cambiar una gran parte su infraestructura que de acuerdo con las normas que en ese tiempo se pretendía que fuesen puestas en práctica, no cumplían con los estándares que las mismas exigen, esto demoró algún tiempo, dado a que se requiera capacitar personal técnico que pudieran adquirir los conocimientos que permitirán realizar los cambios en los sistemas de operación y así continuar avanzando en el proceso.

La Compañía Agrícola Independiente S.A (CAISA) cuenta con la siguiente visión.

- **Visión**

Compañía Agrícola Independiente S.A (CAISA) ser una empresa líder en producción de bananos Pisang mga (minis) en Guatemala, una empresa en la cual todas las personas, dedicadas y disciplinadas se sientan cómodas, desarrollándose generando un crecimiento constante, rentable y sostenible en la producción y explotación de banano Psang mga (minis), cumpliendo con la ley y políticas sociales.

La Compañía Agrícola Independiente S.A (CAISA) ha establecido la siguiente misión.

- **Misión**

Ser líderes en la producción y explotación de banano en Guatemala con los estándares de calidad que satisfagan los requerimientos del cliente a nivel mundial, en productos de marca inspirados por los consumidores, nos ganaremos el corazón de los consumidores ayudándoles a disfrutar de productos saludables y nutritivos.

- **Objetivos**

La empresa Compañía Agrícola Independiente S.A CAISA, establece los siguientes objetivos.



- ✓ **Objetivo general**

Satisfacer las necesidades de los consumidores, exportando nuestros bananos Pisangmga (minis) saludables y nutritivos, bajo los estándares de calidad, normas sociales y ambientales.

- **Objetivos específicos**

Los objetivos específicos que la empresa a determinado son los siguientes:

- ✓ Fortalecer los métodos de las normas ambientales y sociales.
- ✓ Introducir métodos de evaluación de calidad de productos.
- ✓ Incrementar la participación de clientes potenciales.

La empresa Compañía Agrícola Independiente S.A (CAISA), con el propósito de ser competitiva define las siguientes estrategias:

- Estrategias

Introducir métodos de evaluación de calidad de producto: Buscar mediciones por área dentro de los procesos de empaque de banano Pisangmga (minis).

- ✓ Incrementar la participación de clientes potenciales: Buscar nuevos mercados y segmentos de mercados.
- ✓ Fortalecer los métodos de las normas ambientales: Buscar una certificación internacional en base a las normas ambientales, que nos de credibilidad a nivel local e internacional.

La empresa Compañía Agrícola Independiente S.A (CAISA), para dignificar en trabajo de sus colaboradores ha implementado los siguientes valores:



- Valores

- ✓ Integridad: Nos comportamos en una forma abierta, honesta y directa, hacemos negocios en base a la ley.
- ✓ Respeto: Tratamos a las personas de una manera en la cual se sienta parte de la familia bananera.
- ✓ Oportunidad: Creemos que el continuo crecimiento y desarrollo de nuestros empleados son factores claves de nuestro éxito.
- ✓ Disciplina: Nos conducimos en forma ordenada, induciendo a nuestros empleados a crear una cultura ordenada.
- ✓ Confianza: Nos aseguramos en ser dignos de admiración de nuestros empleados, clientes y proveedores.

La empresa Compañía Agrícola Independiente S.A (CAISA), cuenta con las políticas descritas a continuación.

- Políticas
- ✓ Producir banano bajo normas sociales y de alimentos sanos.
- ✓ Uso responsable del manejo de pesticidas.
- ✓ Respetar la privacidad de los empleados.
- ✓ Planificación para situaciones de emergencia.
- ✓ Prevenir el acoso sexual.
- ✓ Prevención de violencia en el lugar de trabajo y el uso de alcohol y drogas.
- ✓ Cumplimiento de leyes antimonopolistas.
- ✓ Veracidad de los registros contables.

b) Instrumentación



Universidad Panamericana de Guatemala
Facultad de Ciencias Económicas
Programa ACA Zacapa
Licenciatura en Administración de Empresas

Instrumento para recopilación de información para el contacto inicial

| Datos Generales | |
|-------------------------------|---------------------|
| 1. Nombre de la empresa: | _____ |
| 2. Tipo | de _____ empresa: |
| | _____ |
| 3. Fecha de constitución: | _____ |
| 4. Actividad económica: | _____ |
| 5. Dirección; | _____ |
| | — |
| 6. Teléfono (s): | _____ |
| 7. E-mail: | _____ |
| 8. Gerente | de _____ producción |
| | _____ |
| 9. Representante | Legal: |
| | _____ |
| Captura de Información | |
| Fecha: del _____ | al: _____ |
| A cargo de: | _____ |



Universidad Panamericana de Guatemala
Facultad de Ciencias Económicas
Práctica Empresarial Dirigida –PED–
Licenciatura en Administración de Empresa

Guía de entrevista inicial dirigida al Gerente de producción de la empresa Compañía agrícola independiente S.A (CAISA)

Presentación: Buen día, mucho gusto de saludarlo, estoy realizando la investigación correspondiente a mi Práctica Empresarial Dirigida PED por lo que le solicito su valiosa colaboración para que responda una serie de preguntas que me permitan llevar a cabo el referido trabajo. Por su amable colaboración de antemano le agradezco el apoyo.

I. Información empresarial

1. ¿Cuál es la actividad principal de la empresa Compañía agrícola independiente S.A (CAISA)?
2. ¿Cuáles son los principales mercados donde vende su producto?
3. ¿Cuáles son los principales clientes de su empresa en el mercado extranjero?
4. ¿De qué tipo es su empresa?
5. ¿Qué área de la empresa desearía que se analizara para realizar una investigación y qué tema?
6. ¿De acuerdo al tema y departamento que indicó anteriormente podría indicarme por qué los considera de relevancia para realizar dicha investigación?
7. ¿Cuánto estima de su producción en el año?

8. ¿Cuántos empleos directos genera su empresa?
9. ¿Cuenta su empresa con los procesos certificados por alguna firma certificadora?
10. ¿Cómo han respondido sus colaboradores a estas certificaciones?

Gracias por su colaboración

c) Recopilación de la información



Universidad Panamericana de Guatemala
Facultad de Ciencias Económicas
Programa ACA Zacapa
Licenciatura en Administración de Empresa

Instrumento para recopilación de información para el contacto inicial

| DATOS GENERALES | |
|-------------------------------|---------------------------------------------|
| 1. Nombre de la empresa: | Compañía agrícola independiente S.A (CAISA) |
| 2. Tipo de empresa: | Agrícola |
| 3. Fecha de constitución: | 2007 |
| 4. Actividad económica: | Producción y exportación de banano |
| 5. Dirección: | Puerto Barrios Izabal |
| 6. Teléfono (s): | 50424440 |
| 7. E-mail: | Kawasaki345@hotmail.com |
| 8. Gerente de producción: | Armando López González |
| 9. Representante Legal: | Víctor Morales Presa |
| Captura de información | |
| Fecha del | 12 de mayo al 11 de agosto del 2012 |
| A cargo de: | Edwin Haroldo Sosa y Sosa |



Universidad Panamericana de Guatemala
Facultad de Ciencias Económicas
Práctica Empresarial Dirigida –PED-
Licenciatura en Administración de Empresa

Guía de entrevista inicial dirigida al Gerente de producción de la empresa, Compañía Agrícola Independiente S.A (CAISA)

Presentación: Buen día, mucho gusto de saludarlo, estoy realizando la investigación correspondiente a mi Práctica Empresarial Dirigida PED por lo que le solicito su valiosa colaboración para que responda una serie de preguntas que me permitan llevar a cabo el referido trabajo. Por su amable colaboración de antemano le agradezco el apoyo.

I. Información empresarial

1. ¿Cuál es la actividad principal de la empresa Compañía agrícola independiente S.A (CAISA)?
Nos dedicamos a la producción y exportación de banano de la variedad mini.
2. ¿Cuáles son los principales mercados donde vende su producto?
Los mercados más importantes son: mercado americano, mercado europeo y local.
3. ¿Cuáles son los principales clientes de su empresa en el mercado extranjero?
Wal-Mart, Safeway, Jewel, Kroger.
4. ¿De qué tipo es su empresa?
La empresa es tipo agrícola.
5. ¿Qué área de la empresa desearía que se analizara para realizar una investigación y qué tema?
En el departamento de producción me gustaría que analizara el área Normas Sociales SA 8000.

6. ¿De acuerdo al tema y departamento que indico anteriormente podría indicarme porque los considera de relevancia para realizar dicha investigación?

Me gustaría que se analizara esa área porque la empresa debe conservar las certificaciones para poder vender su producto y es allí donde esta concentradas la mayor población de colaboradores y la mayor parte de procesos alineados con normas sociales SA8000.

7. ¿Cuánto estima de su producción en el año?

Si las condiciones climáticas se presentan favorables para el cultivo mi producción puede estar entres 4000 cajas/has.

8. ¿Cuántos empleos directos genera su empresa?

En temporada regular 33 empleos y en temporada de pico de producción 80 empleos.

9. ¿Cuenta su empresa con los procesos certificados por alguna firma certificadora?

Si, actualmente estamos certificados en Norma Social SA 8000, Inocuidad de Alimento (Global GAP) y Medio Ambiente (RainceForenst Alliance).

10. ¿Cómo han respondido sus colaboradores a estas certificaciones?

Realmente es bastante complicado, dado que por cuestiones culturales nuestra gente se reúsa a los cambios aun cuando estos son favorables para colaboradores.

Gracias por su colaboración

d) Análisis de la información

Tabla 1

Respuestas generales a entrevista dirigida al Gerente producción de la empresa: Compañía Agrícola Independiente SA (CAISA)

| Preguntas | Respuestas consolidadas |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. ¿Cuál es la actividad principal de la empresa, Compañía agrícola independiente S.A (CAISA)? | Nos dedicamos a la producción y exportación de banano de la variedad mini. |
| 2. ¿Cuáles son los principales mercados donde vende su producto? | Los mercados más importantes son: Mercado americano, mercado europeo y local. |
| 3. ¿Cuáles son los principales clientes de su empresa en el mercado extranjero? | Wal-Mart, Safeway, Jeweel, Kroger. |
| 4. ¿De qué tipo es su empresa? | La empresa es tipo agrícola. |
| 5. ¿Qué área de la empresa desearía que se analizara para realizar una investigación y que tema? | En el departamento de producción me gustaría que analizara el área Normas Sociales SA 8000. |
| 6. ¿De acuerdo al tema y departamento que indicó anteriormente, podría indicarme porque los considera de relevancia para realizar dicha investigación? | Me gustaría que se analizara esa área porque la empresa debe conservar las certificaciones para poder vender su producto y es allí donde esta concentradas la mayor población de colaboradores y la mayor parte de procesos alineados con normas sociales SA8000. |
| 7. ¿Cuánto estima de su producción en el año? | Si las condiciones climáticas se presentan favorables para el cultivo mi producción puede estar entres 4000 cajas/has. |
| 8. ¿Cuántos empleos directos genera su empresa? | En temporada regular 33 empleos y en temporada de pico de producción 80 empleos. |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 9. ¿Cuenta su empresa con los procesos certificados por alguna firma certificadora? | Sí, actualmente estamos certificados en Norma Social SA 8000, Inocuidad de Alimento (Global GAP) y Raince Forenst Alliance. |
| 10. ¿Cómo han respondido sus colaboradores a estas certificaciones? | Realmente es bastante complicado, dado que por cuestiones culturales nuestra gente se reusa a los cambios aun cuando estos son favorables para colaboradores. |

Fuente: Elaboración propia.

- Base legal



Patente de Comercio de Empresa

**REGISTRO MERCANTIL DE LA REPUBLICA
GUATEMALA, C. A.**

La Empresa Mercantil

E - CAIS/ 1

CAISA

Fue inscrita bajo el número de Registro 221790 Folio 518 Libro 183 de Empresas Mercantiles

Número de Expediente 37898 - 1999 Categoría UNICA

Dirección Comercial 18 CALLE "A" 10-43 ZONA 13 COLONIA AURORA II, GUATEMALA, GUATEMALA

Objeto EXPORTACION, ELABORACION, MANUFACTURA, FABRICACION, PRODUCCION, DISTRIBUCION, IMPORTACION, EXPORTACION, VENTA, COMPRAVENTA Y NEGOCIACION DE TODA CLASE DE BIENES, MERCANCIAS O PRODUCTOS SEAN ESTOS AGRICOLAS FORESTALES Y OTROS.

Fecha de Inscripción 15 / NOVIEMBRE / 1999

Nombre Propietario (s) COMPANIA AGRICOLA INDEPENDENCIA, SOCIEDAD ANONIMA

Nacionalidad GUATEMALTECA Documento de Identificación ***** Orden ***** Registro *****

Extendida en *****

Dirección de Propietario 18 CALLE "A" 10-43 ZONA 13 COLONIA AURORA II, GUATEMALA, GUATEMALA

Clase de Establecimiento SOCIEDAD MERCANTIL Representante ADMINISTRADOR UNICO

Fecha de emisión de esta Patente: Guatemala 26 de NOVIEMBRE de 2007

HECHO POR: RUTH MARINA RODAS CENTENO



 Registrador Mercantil General de la República

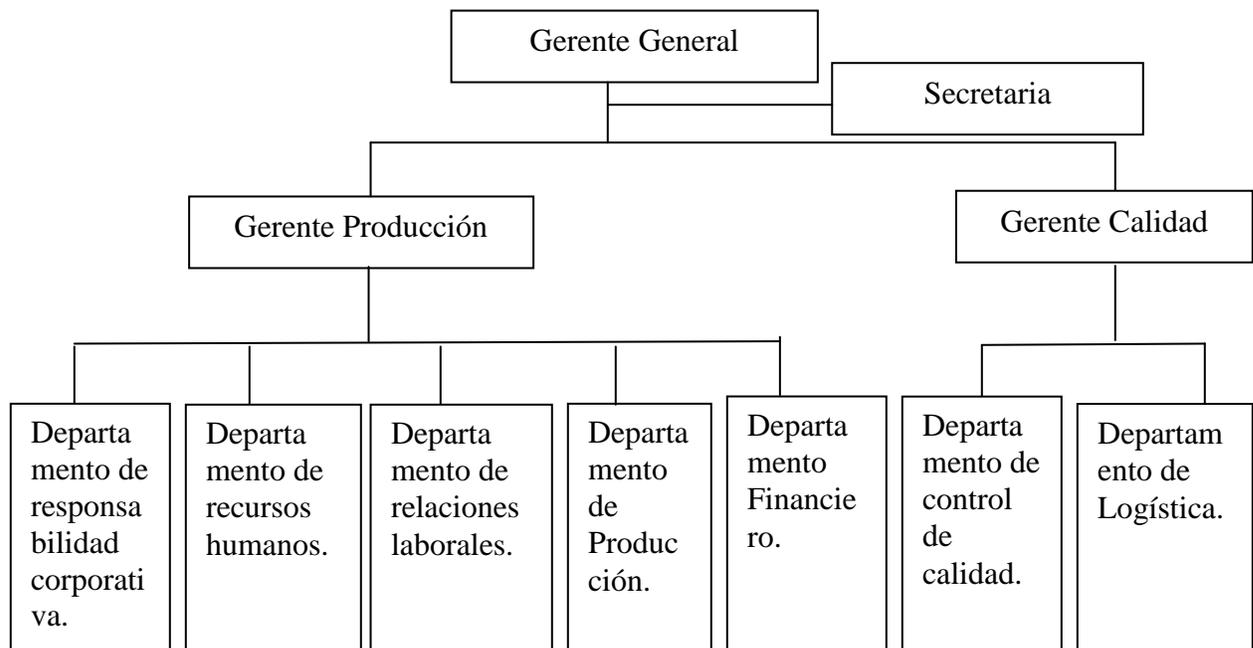
NOTA: Esta patente deberá ser colocada en lugar visible.

Organigrama

Actualmente la Compañía Agrícola Independiente S.A (CAISA) es dirigida por el gerente de producción quien tiene a su cargo los siguientes departamentos de trabajo descritos en el organigrama.

Figura No. 1

Organigrama Compañía Agrícola Independiente S.A (CAISA)



Fuente: Elaboración propia



Puerto Barrios, Izabal, 22 de Mayo de 2012

Lic. Fernando Orellana
Coordinador de la Facultad de Ciencias Económicas
Universidad Panamericana de Guatemala

Por este medio quiero enviarle un cordial saludo, deseándole éxitos las actividades que realiza. El motivo de la presente es para de su conocimiento que se ha autorizado al señor: **Edwin Haroldo Sosa y Sosa**, alumno de esa universidad, para que realice su practica empresarial dirigida en esta empresa, y poder así colaborar en actividades estudiantiles que conllevan su pensum de estudios.

Atentamente.



Armando López
Gerente de Producción



COMPANIA AGRICOLA
INDEPENDENCIA, S.A.
13 Calle "A" Zona 12.
Colonia Aurora II
TEL: 2012 2012 2012

Anexo No 2

Diagnóstico

a) Foda

- Macro-entorno



Los productores de banano están en varios países, el incremento de productores en Latinoamérica y en varios lugares especialmente en los países centroamericanos se ha convertido en un fuerte incentivo para muchas compañías, para poder tener preferencia en los mercados extranjeros las compañías productoras de banano deben exportar productos con los estándares de calidad que el mercado requiere.

El mercado de banano asciende a unos 500 millones de cajas exportadas anualmente al mercado de Estados Unidos y Europa. Dentro de las variedades de frutas que se exportan pueden mencionarse: bananos Williams, Gran enano, Valery, Grossmichell y bananos de variedad pisangmag (minis) que en la actualidad lo están consumiendo como refacción escolar en los Estados Unidos y Europa.

Desde hace varias décadas los productores exportan bananos para clientes específicos por ejemplo los mercados Wal-Mart que cuentan con una cadena de supermercados, consideradas las de mayor venta de banano en Estados Unidos.

Muchos productores han certificados los procesos en normas sociales, normas de inocuidad de alimento, normas ambientales y los más elevados estándares de calidad en producto terminado.

Para recibir esa certificación se dio un cambio completo a la infraestructura y cultura organizacional de la empresa, los cambios contemplan renovación total de las instalaciones, compra de maquinaria y capacitación de personal, entre otras inversiones.

El mercado

Las exportaciones de banano en los mercados internacionales son de aproximadamente de 500 millones cajas al año, esas cajas tienen un peso alrededor de 41.5 libras con la marca Chiquita, Dole y Del Monte cada una cuenta con clientes diferentes.

Pese a la grave crisis económica en Estados Unidos, los bananos no reflejaron disminución en las exportaciones, dado a sus propiedades nutricionales, sabor y que es de consumo de adultos y niños, se ha vertido en un alimento que atrae a una buena parte de la población del mercado Americano y Europeo.

Lo que distingue a los bananos Pisangmga (mini) de los bananos normales es el tamaño, sabor y la propiedades nutricionales que estos tienen y que son mucho beneficio para la salud de todas las personas especialmente la población infantil.



- **Meso-entorno**

El sector bananero los conforman tres grandes marcas que son: Chiquita, Dole y del Monte están marcas posesionadas en Guatemala son las encargadas de comercializar todo el banano que el país produce, las empresas comercializadoras son COBIGUA, BANDEGUA Y DOLE, estas empresas tienen fincas propias y además compran todo el banano que cosechan los productores independiente que se dedican a este negocio.

La industria bananera figura entre los primeros cinco productos de exportación.

La industria bananera juega un papel importante en la economía del país ya que cuenta con mas de 70,000 hectáreas del cultivo bananero que genera más 120,000 empleos directos y más de 100,000 empleos indirectos lo cual contribuye a paliar la situación económica de Guatemala.

Guatemala cuenta con varias fincas que tiene sus procesos certificados en normas sociales, ambiental e inocuidad de alimento, de estas se puede mencionar las fincas de COBIGUA y productores de banano quienes le venden su producción a esta comercializadora ubicada en el departamento de Izabal.

Dentro de los productores que venden su fruta de banano a COBIGUA, se puede mencionar a Compañía Agrícola Independiente S.A CAISA que se dedica a producir banano de una sola variedad llamada Pisangmag (minis).

Lo que distingue a los bananos mini de los normales es el tamaño, sabor y la propiedades nutricionales que estos tienen y que son mucho beneficio para la salud de todas las personas especialmente la población infantil, ya que en algunos establecimientos escolares de Estados Unidos lo están utilizando como refacción.

- FODA por áreas

El análisis FODA es una de las herramientas esenciales que provee los insumos necesarios al proceso administrativo, proporcionando la información necesaria para la implantación de acciones y medidas correctivas que a la gerencia le permitan una mejora continúa de nuevos o mejores procesos.

En el proceso de análisis de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, (Análisis FODA), se consideran los factores económicos, políticos, sociales y culturales que representan las influencias del ámbito externo de la Compañía Agrícola Independiente S.A (CAISA) que inciden sobre su que hacer interno, ya que pueden favorecer o poner en riesgo el cumplimiento de la misión. La previsión de esas oportunidades y amenazas posibilita visualizar anticipadamente las situaciones que permitan el cumplimiento de la visión y misión de la empresa.

Las fortalezas y debilidades corresponden al ámbito interno de la empresa, y dentro del proceso administrativo, se debe realizar el análisis sobre cuáles son esas fortalezas con las que cuenta y cuáles son las debilidades que obstaculizan el cumplimiento de sus objetivos.

| ANÁLISIS FODA | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| RESPONSABILIDAD CORPORATIVA | | | |
| ANÁLISIS INTERNO | | ANÁLISIS EXTERNO | |
| FORTALEZAS (Positivas) | DEBILIDADES (Negativas) | OPORTUNIDADES (Positivas) | AMENAZAS (Negativas) |
| <ul style="list-style-type: none"> • Dirigir y supervisar las principales funciones en las diferentes áreas. • Atender los asuntos relacionados con la organización. • Organizar y ejecutar las actividades de apoyo a las comunidades. • Reseccionar solicitudes e informes de personas externas a la organización. | <ul style="list-style-type: none"> • Publicar la imagen de la organización en el exterior • Informar al público de las labores de la organización. • Capacitarse en temas de responsabilidad social. • Falta la creación de condiciones para que los colaboradores denuncien abusos de acuerdo con las normas sociales SA 8000. | <ul style="list-style-type: none"> • Mayor oferta de comercio justo. • Disponibilidad de estudios del gobierno. • Intercambio con otras dependencias • Educar a colaboradores y comunidades. | <ul style="list-style-type: none"> • Costos elevados por asesoría dado a la demanda. • Falta de confianza entre empresarios. • Poca disponibilidad de productos eco-amigables. • Poca apoyo del gobierno. |

Fuente: Elaboración propia.

| ANÁLISIS FODA | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| RECURSOS HUMANOS | | | |
| ANÁLISIS INTERNO | | ANÁLISIS EXTERNO | |
| FORTALEZAS (Positivas) | DEBILIDADES (Negativas) | OPORTUNIDADES (Positivas) | AMENAZAS (Negativas) |
| <ul style="list-style-type: none"> • Cuenta con personal profesional. • Experiencia en el mercado laboral. • Alto compromiso de la empresa con sus colaboradores. • Misión y objetivos bien definidos. | <ul style="list-style-type: none"> • Tecnología obsoleta. • Falta capital de trabajo. • Falta de planificación y un adecuado control. • Carece de una estrategia que permita la divulgación de normas sociales SA 8000 dentro la organización. | <ul style="list-style-type: none"> • Información en internet. • Mercado en aumento. • Segmento definido. • Exportaciones estables. | <ul style="list-style-type: none"> • Inseguridad nacional. • Barrera para ingresar al mercado. • Alto costo publicitario. |

Fuente: Elaboración propia

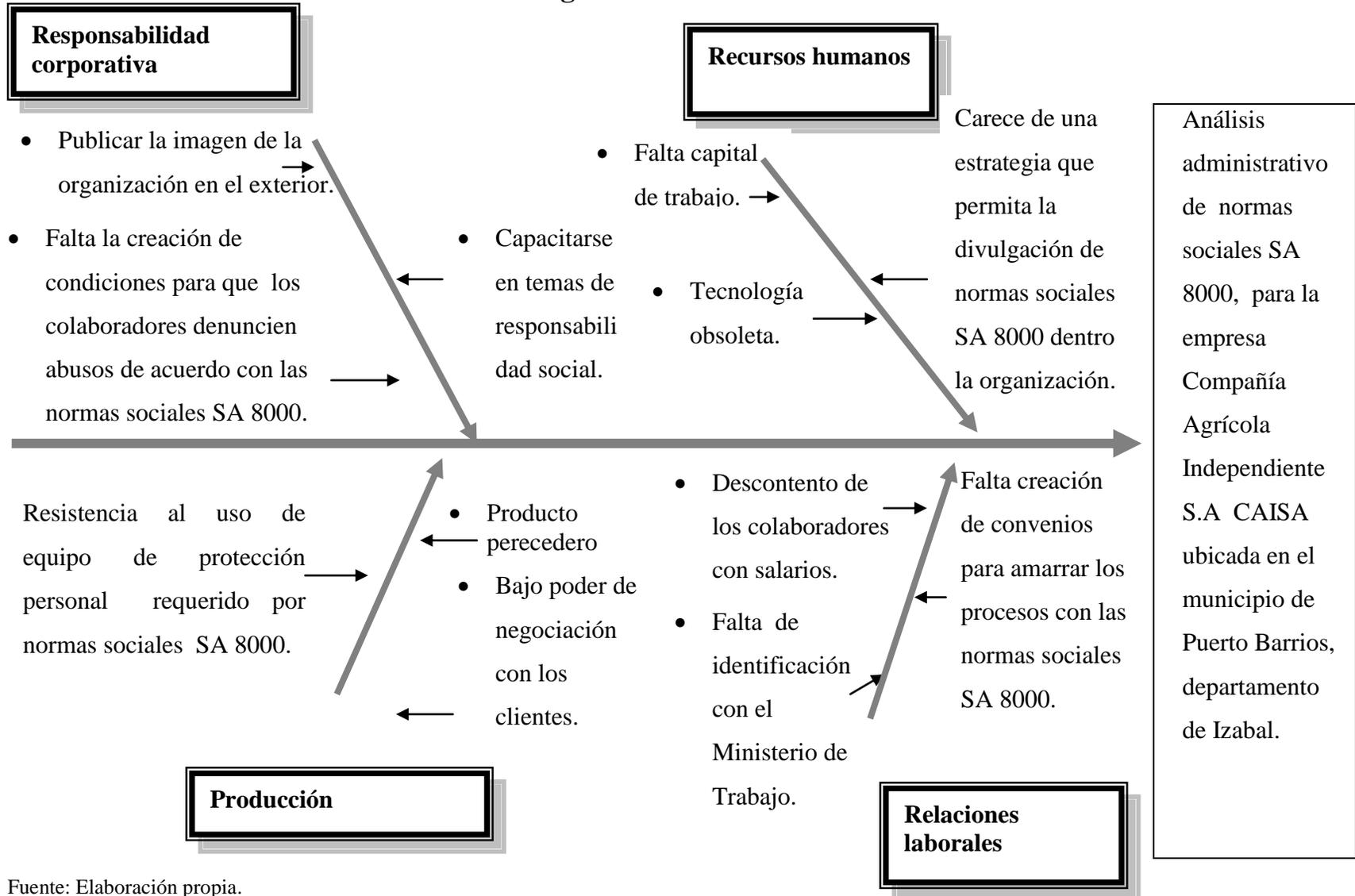
| ANÁLISIS FODA | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| PRODUCCIÓN | | | |
| ANÁLISIS INTERNO | | ANÁLISIS EXTERNO | |
| FORTALEZAS (Positivas) | DEBILIDADES (Negativas) | OPORTUNIDADES (Positivas) | AMENAZAS (Negativas) |
| <ul style="list-style-type: none"> • Experiencia en producción de banano. • Capacidad instalada. • Mercado nacional e internacional. • Productos de alta calidad. | <ul style="list-style-type: none"> • Producto perecedero. • Tiene productos sustitutos. • Bajo poder de negociación con los clientes. • Resistencia al uso de equipo de protección personal requerido por normas sociales SA 8000. | <ul style="list-style-type: none"> • Explorar mercados internacionales. • Hacer alianzas con otras empresas. • Mercado bananero con mucha demanda. • Control de maduración de la fruta. | <ul style="list-style-type: none"> • La continuidad de la crisis económica puede reducir la demanda. • Medidas impositivas del gobierno. • Clima no adecuado. • Demora en llegada al mercado puede afectar la calidad. |

Fuente: Elaboración propia.

| ANÁLISIS FODA | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| RELACIONES LABORALES | | | |
| ANÁLISIS INTERNO | | ANÁLISIS EXTERNO | |
| FORTALEZAS (Positivas) | DEBILIDADES (Negativas) | OPORTUNIDADES (Positivas) | AMENAZAS (Negativas) |
| <ul style="list-style-type: none"> • Cuenta con personal profesional en derecho. • Experiencia en el manejo de conflictos. • Negocian con los representantes de los trabajadores una política de ganar ganar. • Estricto cumplimiento de la ley. | <ul style="list-style-type: none"> • Descontento de los colaboradores con salarios. • Falta de identificación con el ministerio de trabajo. • Pobre relación con los trabajadores. • Falta creación de convenios para amarrar los procesos con las normas sociales SA 8000. | <ul style="list-style-type: none"> • Inestabilidad en los mandos superiores. • Falta de presupuesto para su funcionamiento. • Capacitar la fuerza de trabajo. • Falta de contratos con los prestadores de servicios. | <ul style="list-style-type: none"> • Competencia desleal. • Cambios en la legislación del país. • Migración de personal capacitado otras empresas. • Altas expectativas de apoyo de gobierno. |

Fuente: Elaboración propia.

Diagrama Causa – Efecto



Se ha llegado a establecer, después de analizar la información recolectada que la empresa cuenta con varias oportunidades, las cuales necesitan corregirse para la mejora continua y ser competitiva en el mercado de exportación de su producto.

- Publicar la imagen de la organización en el exterior.
- Falta la creación de condiciones para que los colaboradores denuncien abusos de acuerdo con las normas sociales SA 8000.
- Capacitarse en temas de responsabilidad social.
- Falta capital de trabajo.
- Tecnología obsoleta.
- Carece de una estrategia que permita la divulgación de normas sociales SA 8000 dentro la organización.
- Resistencia al uso de equipo de protección personal requerido por normas sociales SA 8000.
- Producto perecedero.
- Bajo poder de negociación con los clientes.
- Descontento de los colaboradores con salarios.
- Falta de identificación con el Ministerio de Trabajo.
- Falta creación de convenios para amarrar los procesos con las normas sociales SA 8000.

Implicación de los hallazgos

Haciendo un análisis de los problemas detectados en los resultados obtenidos en las entrevistas y de un análisis del FODA realizado, se encuentra lo siguiente:

Luego de haber establecido las debilidades encontradas en la empresa bananera Compañía agrícola independiente S.A (CAISA), se le solicitó al Gerente de producción que otorgara el valor correspondiente a cada una de ellas, quedando la información de la siguiente manera:

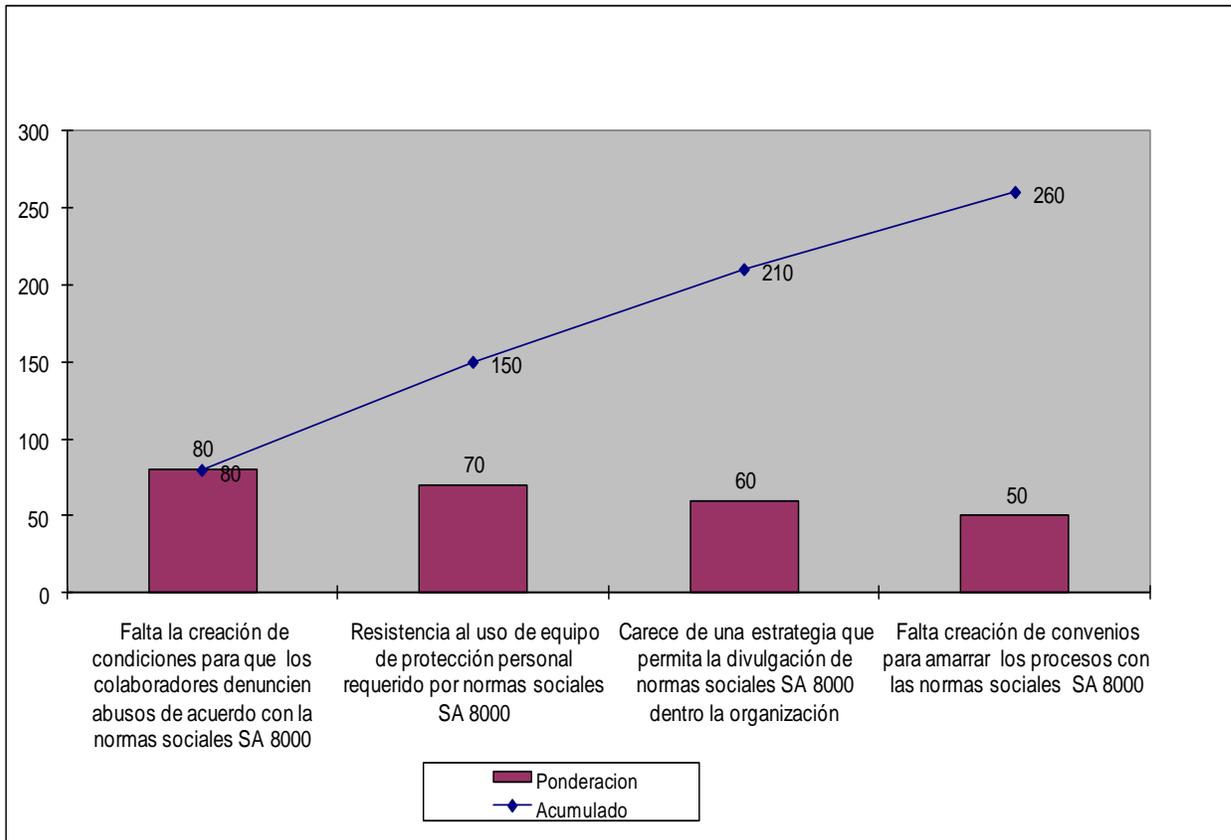
Cuadro No. 1

Resultados de datos “Diagrama de Pareto”

| Orden | Debilidades | Valor | Ponderación | Acumulado |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-------------|-------------|
| 1 | <ul style="list-style-type: none"> Falta la creación de condiciones para que los colaboradores denuncien abusos de acuerdo con la normas sociales SA 8000. | 80 | 31% | 31% |
| 2 | <ul style="list-style-type: none"> Resistencia al uso de equipo de protección personal requerido por normas sociales SA 8000. | 70 | 27% | 58% |
| 3 | <ul style="list-style-type: none"> Carece de una estrategia que permia la divulgación de normas sociales SA 8000 dentro la organización. | 60 | 23% | 81% |
| 4 | <ul style="list-style-type: none"> Falta creación de convenios para amarrar los procesos con las normas sociales SA 8000. | 50 | 19% | 100% |
| | Total | 260 | 100% | 100% |

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica de Pareto



Fuente: Elaboración propia.

La gráfica muestra los porcentajes de las necesidades de mayor importancia y de menor importancia para la empresa, siendo las cuatro principales:

- ✓ Falta la creación de condiciones para que los colaboradores denuncien abusos de acuerdo con las normas sociales SA 8000.
- ✓ Resistencia al uso de equipo de protección personal requerido por normas sociales SA 8000.
- ✓ Carece de una estrategia que permita la divulgación de normas sociales SA 8000 dentro la organización.
- ✓ Falta creación de convenios para amarrar los procesos con las normas sociales SA 8000.

El Diagrama de Pareto es una forma especial de gráfico de barras verticales que separa los problemas muy importantes de los menos importantes, estableciendo un orden de prioridades, fue creado sobre la base del principio de Pareto, según el cual, el 80% de los problemas son provenientes del 20% de las causas.

En base a lo anterior, se puede establecer que la debilidad más repetitiva en los departamentos a los que se les realizó el análisis FODA de Compañía agrícola independiente S.A (CAISA) ubicada en la aldea Entre Ríos Puerto Barrios Izabal fue relacionada con las normas sociales SA 8000.





Anexo No. 3

Guía de entrevista dirigida al Gerente de producción Compañía Agrícola independiente S.A (CAISA)

Buenas días/tardes, estoy realizando un estudio sobre análisis administrativo de normas sociales SA 8000, por lo que solicito unos minutos de su tiempo para que pueda responderme la siguiente entrevista.

Instrucciones:

Debe contestar, (si o no) según su punto de vista en cada una de las siguientes preguntas.

1. ¿Existe un programa de inducción para los colaboradores de reciente ingreso sobre normas sociales SA 8000?

sí _____ no _____

2. ¿Cuenta la empresa con un plan de remediación para empleados menores de edad?

sí _____ no _____

3. ¿Puede un trabajador retirarse de la empresa cuando lo desee?

si _____ no _____

4. ¿Tienen los trabajadores un día libre después de cada semana laborada?

sí _____ no _____

5. ¿Cuentan sus colaboradores con formación sobre seguridad y salud?

sí _____ no _____

6. ¿Cuenta la empresa con adecuados servicios higiénicos?

sí _____ no _____

7. ¿conocen los colaboradores sobre el derecho de libertad de organización que las normas SA 8000 les confiere?

si _____ no _____

8. ¿Saben sus colaboradores que no pueden ser discriminados por religión, raza, orientación sexual u otras condiciones que puedan dar origen a la discriminación?

si _____ no _____

9. ¿Tiene la empresa formación en sus mandos medios sobre el trato que deben ejercer con sus subordinados?

sí _____ no _____

10. ¿Cuenta la empresa con horarios de trabajo establecidos?

sí _____ no _____

11. ¿Es obligatorio trabajar tiempo extra?

sí _____ no _____

12. ¿Cumple la empresa con el salario mínimo establecido en la ley?

sí _____ no _____

13. ¿Comprenden sus colaboradores el contenido en la boleta de pago?

sí _____ no _____

14. ¿Tienen a una persona representante de la alta dirección que vela por el funcionamiento de normas sociales SA 8000?

sí _____ no _____

15. ¿Cuenta con un programa periódico de formación, capacitación y sensibilización para el personal existente?

si _____ no _____

Muchas gracias por su colaboración.



Anexo No. 4

Cuestionario dirigido a los empleados de Compañía Agrícola independiente S.A (CAISA)

Buenas días/tardes, estoy realizando un estudio sobre análisis administrativo de normas sociales SA 8000, por lo que solicito unos minutos de su tiempo para que pueda contestar el siguiente cuestionario.

Instrucciones:

Indique con una “X” según su punto de vista en cada una de las siguientes preguntas.

1. ¿Ha recibido inducción por parte de la empresa sobre normas sociales SA 8000?
sí _____ no _____
2. ¿Tiene conocimiento del plan de remediación para empleados menores de edad?
sí _____ no _____
3. ¿Puede usted retirarse de la empresa cuando lo desee, cuando esta le ponga algún obstáculo?
sí _____ no _____
4. ¿Tiene usted un día libre después de cada semana laborada?
sí _____ no _____
5. ¿Tiene conocimiento sobre seguridad y salud?
sí _____ no _____
6. ¿Cuenta la empresa con adecuados servicios higiénicos sanitarios, duchas y agua potable?
sí _____ no _____
7. ¿Tiene conocimiento del derecho de libertad de organización que las normas SA 8000 les confiere?
sí _____ no _____

8. ¿Tiene conocimiento de la norma que lo protege de ser discriminados por religión, raza, orientación sexual u otras condiciones que puedan dar origen a la discriminación?

sí_____ no_____

9. ¿Es tratado respetuosamente por su jefe inmediato?

sí_____ no_____

10. ¿Tiene horario definido para retirarse de su trabajo?

sí_____ no_____

11. ¿Es obligatorio trabajar tiempo extra?

sí_____ no_____

12. ¿Sabe usted cual es salario mínimo establecido en la ley?

sí_____ no_____

13. ¿Comprende usted el contenido en la boleta de pago?

sí_____ no_____

14. ¿Conoce a la persona que representa y vela por el buen funcionamiento de las normas sociales SA 8000?

sí_____ no_____

15. ¿Recibe periódicamente formación, capacitación y sensibilización en cuanto a normas sociales se refiere?

si_____ no_____

Muchas gracias por su colaboración.

Anexo No. 5

Ejecución de la propuesta

“Guía del proceso de capacitación sobre normas sociales SA8000 al personal operativo de: Compañía Agrícola Independiente S.A (CAISA)”

Introducción

Formar a las personas, tanto en la interpretación de la norma SA8000, como en las particularidades de evaluar esta norma, cumpliendo siempre con los lineamientos requeridos en los diferentes procesos.

La importancia y el poder de las empresas en la nueva economía globalizada, se debe hacer responsables de dotar de conocimiento a sus colaboradores y grupos de interés involucrados.

Con esta guía de inducción se busca mejorar los lugares de trabajo y las comunidades vecinas, desarrollando e implementando normativas de responsabilidad social, se consideran a todos los sectores clave (Grupos de interés), incluyendo trabajadores, contratistas, autoridades de gobierno, consumidores e inversores socialmente responsables, para desarrollar normas consensuadas en el cumplimiento voluntario de las mismas.

Acreditar organizaciones calificadas para auditar, verificar el cumplimiento y promover la comprensión e implementación de tales normas cerciorándose que se cubran los derechos de los trabajadores ampliamente aceptados.

La acreditación asegura que los auditores tienen los procedimientos, recursos, conocimientos y experiencia necesarios para conducir auditorías independientes, amplias, consistentes y en profundidad.

Requerimiento de un sistema de gestión que asegure el mantenimiento del cumplimiento, así como mejoras en la productividad, la calidad y el reclutamiento y retención del personal de forma transparente alineado con recomendaciones de las normas sociales SA 8000.

En el Consejo de Certificación así como en las actividades de redacción y revisión de las normas, sistema de auditorías, conferencias, entrenamiento y el sistema de atención de quejas deben estar dotados de confianza, integridad, confidencialidad y discreción, son cualidades indispensables para las auditorías.

- Objetivos

- ✓ Objetivo general

Garantizar que con la implementación de esta guía la empresa pueda capacitar a todo el personal operativo y grupos de interés involucrados en el funcionamiento de las normas sociales SA8000 y la responsabilidad que cada persona tiene con las mismas.

- Objetivos específicos

Asegurar que todas las personas involucradas en los procesos alineados con las normas sociales SA8000 tengan pleno conocimiento de las mismas.

Monitorear el cumplimiento de las normas sociales SA8000 mediante la realización de evaluaciones.

Ejecutar el programa de certificaciones internas de los diferentes procesos alineados con las normas sociales SA 8000 y pueda mantener las certificación internacionales garantizando que los mercados consumidores mantengan la preferencia con su producto.

- Alcance

El marco referente se delimitará físicamente en el área donde tiene las operaciones la Compañía Agrícola Independiente S.A. (CAISA), para la cual se desarrolla la presente guía de capacitación del personal, sirviendo de soporte al gerente de la empresa para dotar de conocimiento al

personal operativo, la implementación de la guía de capacitación al personal, queda a criterio del gerente de la empresa, para lo cual deberá hacer una evaluación de la misma para decidir si aplica los pasos descritos en la guía en mención.

Beneficios:

Para la empresa

- ✓ Obtener la confianza de los trabajadores, consumidores e inversionistas.
- ✓ Producir y vender en mayor cantidad.
- ✓ Reducción de turnos.
- ✓ Limitar los riesgos sociales y medio ambientales.

Para los trabajadores

- ✓ Reducción de número de accidentes.
- ✓ Mayor y mejor formación.
- ✓ Nuevas oportunidades para asociarse libremente.
- ✓ Mejora la calidad y el estado de ánimo de los trabajadores.
- ✓ Aumento de la productividad.

Para los clientes

- ✓ Proporcionarles productos y servicios de calidad.
- ✓ Tratarlos con honradez.
- ✓ Hacer lo posible para su bienestar y seguridad.
- ✓ Asegurar respeto a la dignidad humana en los productos ofrecidos, técnicas de venta y publicidad.

Descripción de la propuesta

El proceso de capacitación del personal debe ser realizado por una persona con amplios conocimientos en normas sociales SA 8000, en dicho proceso debe explicar detalladamente el contenido de cada una de las normas que se detallan a continuación.

Elementos de las normas SA8000

1. Trabajo infantil.
2. Trabajos forzados y obligados.
3. Salud y Seguridad en el Trabajo.
4. Libertad de Asociación y Derecho de Negociación colectiva.
5. Discriminación.
6. Medidas disciplinarias.
7. Horario de trabajo.
8. Remuneración.
9. Sistemas de gestión.

El proceso de capacitación para los colaboradores debe ser de forma ordenada, para lo cual se harán cuatro grupos, dos de diez y siete persona que corresponden a la planilla de los colaboradores, un grupo que corresponde al área administrativa y un grupo que corresponden las personas que no son empleados pero que tienen una relación con la empresa, como por ejemplo: proveedores.

El programa para la capacitación de los colaboradores es de la siguiente manera:

Tema a desarrollar: Aspectos generales de las normas sociales SA 8000.

Cronograma de actividades

| Sem | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes |
|-----|----------------------|----------------------------|----------------------|----------------------------|---------|
| 01 | | Grupo uno de colaboradores | | Grupo dos de colaboradores | |
| 02 | Grupo administrativo | | Grupo de proveedores | | |
| 03 | | Grupo uno de colaboradores | | Grupo dos de colaboradores | |
| 04 | Grupo administrativo | | Grupo de proveedores | | |

Fuente: Elaboración propia

Cada reunión tiene una duración de dos (2) horas, el Gerente de producción es el responsable del cumplimiento de este programa. Recomendando la implementación en la temporada de baja producción para no afectar el desarrollo normal de la operación productiva.

Tema a desarrollar:Funcionamiento y beneficios de las normas sociales SA 8000

Cronograma de actividades

| Sam | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes |
|------------|----------------------|----------------------------|----------------------|----------------------------|----------------|
| 05 | | Grupo uno de colaboradores | | Grupo dos de colaboradores | |
| 06 | Grupo administrativo | | Grupo de proveedores | | |
| 07 | | Grupo uno de colaboradores | | Grupo dos de colaboradores | |
| 08 | Grupo administrativo | | Grupo de proveedores | | |

Fuente: Elaboración propia

Cada reunión tiene una duración de dos (2) horas, el Gerente de producción es el responsable del cumplimiento de este programa. Recomiendo la implementación en la temporada de baja producción para no afectar el desarrollo normal de la operación productiva.

Tema a desarrollar: Desarrollo de las normas sociales SA 8000

Cronograma de actividades

| Sem | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes |
|------------|----------------------|----------------------------|----------------------|----------------------------|----------------|
| 09 | | Grupo uno de colaboradores | | Grupo dos de colaboradores | |
| 10 | Grupo administrativo | | Grupo de proveedores | | |
| 11 | | Grupo uno de colaboradores | | Grupo dos de colaboradores | |
| 12 | Grupo administrativo | | Grupo de proveedores | | |

Fuente: Elaboración propia

Cada reunión tiene una duración de dos (2) horas, el Gerente de producción es el responsable del cumplimiento de este programa. Recomiendo la implementación en la temporada de baja producción para no afectar el desarrollo normal de la operación productiva.

Marketing

La propuesta de marketing en la guía de capacitación de personal, consiste en detallar ampliamente el contenido de cada una de las normas sociales SA 8000, las cuales deben tener contenido de fácil comprensión para todo el personal operativo de la empresa, como también a grupos de interés, el precio que representa la realización de la misma, el área de cobertura, de qué forma se dará a conocer la propuesta y quiénes son los beneficiados.

- **Producto**

Guía de capacitación personal, formatos de evaluación y programa de auditorías para Compañía Agrícola Independiente S.A. (CAISA) ubicada en el municipio de Puerto Barrios, del departamento de Izabal.

- **Precio**

El costo de la propuesta y la ejecución de la propuesta el primer escenario es de Q 6382.00 (ver pág. 91), segundo escenario es de Q 4462.00 (ver pág. 92) y tercer escenario es de Q 1462.00 (ver pág.93), el principal beneficio con la implementación de esta propuesta es que su producto tenga preferencia en los mercados internacionales, especialmente en la comunidad Europea.

- **Plaza**

El área de cobertura es donde la empresa tenga operaciones en el departamento de: Izabal, municipio de Puerto Barrios.

- Promoción

Para promover el correcto funcionamiento y enriquecer el conocimiento de todo el personal involucrado en los procesos de mejora continua relacionados con las normas sociales SA 8000 la empresa deberá cumplir a cabalidad con el programa de capacitación a todas las personas y grupos de interés involucrados, además se propone la siguiente propuesta de marketing para la cual se utilizarán tres elementos que son: correos, charlas y afiches.

Correo { El correo se utilizará de la siguiente manera: la Compañía Agrícola Independiente CAISA S.A. Actualmente cuenta con una red de ordenadores privados que utiliza tecnología de internet para compartir dentro de la organización parte de sus sistemas de información y sistemas de operación (intranet), a todos los empleados y grupos de interés se les proporcionara una clave que les permita el acceso a la intranet en la cual la empresa pondrá a la disposición de los visitantes toda la información relacionada con normas sociales SA 8000,

Charlas { La empresa objeto de estudio dentro su estructura administra cuenta con mandos medios los que se dominan (capataces) que generalmente cuentan un nivel académico medio, estas personas manejan grupos entre cinco y doce colaboradores, se propone darles una capacitación especial a los mandos medios para que impartan charlas relacionadas con la normas sociales SA 8000 a las personas que tiene bajo su dirección, con esto se garantiza que todo el personal estará sensibilizado con el funcionamiento de las normas sociales SA 8000.

Afiches

Se propone la impresión de 40 ejemplares de la guía para ser distribuidos de la siguiente manera:

Treinta y tres (33) para el personal obrero, seis (6) para los mandos medios y uno (1) para el gerente de operaciones.

Con el propósito de informar a la población involucrada acerca de las normas sociales SA 8000 se pondrán al alcance de todas las persona el siguiente trifoliar:

9. SISTEMA DE GESTION

CAISA S.A tiene una política de responsabilidad corporativa.

En CAISA S.A se cuenta con representante del Sistema de Gestión.

CAISA S,A garantizara que los requerimientos de la norma SA8000 sean todos comprendidos y aplicados en todos los niveles de organización.

CAISA S.A les exigirá a sus proveedores y contratistas el cumplimiento de los criterios de la norma SA8000.

Si usted conoce o sabe de algún incumplimiento relacionado con las normas sociales SA 8000, está en la obligación de comunicarlo inmediatamente a:

Al administrador de la finca

PREGUNTAS

1. ¿Qué es la norma SA8000?
2. ¿Qué dice la norma acerca del trabajo infantil?
3. ¿Qué dice la norma acerca de las medidas disciplinarias?
4. ¿Qué indica la norma acerca del horario de trabajo?
5. ¿Que indica la norma sobre la remuneración?

CRITERIOS DE LA NORMA SA 8000

1. Trabajo infantil
2. Trabajo forzado
3. Salud y seguridad
4. Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva
5. Discriminación
6. Medidas Disciplinarias
7. Horario de Trabajo
8. Remuneración
9. Sistema de Gestión

TRIFOLIAR INFORMATIVO NORMA SA 8000



¿QUE ES LA NORMA SA 8000?

Es una norma (certificación) de Responsabilidad Social enfocada en velar por las condiciones de los trabajadores en las empresas.

1. TRABAJO INFANTIL

CAISAS.A no utiliza ni apoya el uso de menores de 18 años de edad Para cualquier trabajo.



2. TRABAJO FORZADO

CAISA S.A no exigirá a sus empleados que dejen bajo custodia depósitos o documentos de identidad, al comenzar la relación laboral con la compañía.



3. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

CAISA S.A vela por la salud de sus trabajadores ya que les provee servicio médico



En CAISA S.A tratamos de Prevenir accidentes y lesiones.

En CAISA S.A existe un representante que es el encargado del sistema de gestión de salud ocupacional.

CAISA S.A ofrece un lugar de trabajo seguro y saludable, ofrece agua potable y baños limpios.

4. LIBERTAD DE ASOCIACION

En CAISA S.A los trabajadores tienen derecho a afiliarse voluntariamente a su organización.



En CAISA S.A los representantes de los trabajadores, incluyendo líderes, de ninguna manera sean discriminados y pueden hablar con los afiliados en el lugar de trabajo.



5. DISCRIMINACION

CAISA S.A no permite ningún tipo de discriminación por: raza, país de origen, religión, impedimento físico, género, orientación sexual, participación en sindicatos u otras organizaciones, afiliación política, veteranos de guerra, edad de los empleados mayores.

6. MEDIDAS DISCIPLINARIAS

En CAISA S.A usted tiene



derecho a trabajar sin ningún tipo de abuso mental, físico o verbal, las medidas disciplinarias son de acorde a un procedimiento establecido.

7. HORARIO DE TRABAJO

En CAISA S.A la Jornada ordinaria de trabajo es de 44 horas de trabajo efectivo y para efectos de pago será de 48 horas.



En CAISA S.A las horas extras son pagas a un precio superior que el de las horas regulares.

En CAISA S.A usted debe tener por lo menos un día de descanso por semana.

8. REMUNERACION

En CAISA S.A su pago y beneficios deben cumplir con la ley y le servirán para cubrir sus necesidades básicas. En CAISA S.A no se hacen deducciones a su pago por razones disciplinarias.



En el siguiente formato se registran las personas que reciben las charlas

Lista de asistencia

| | | | | | | | | |
|--------|---------------------|-----|-----|--------------|------------------------------------|-------------|--|--|
| Fecha: | MES | DÍA | AÑO | Asunto: | Charlas de normas sociales SA 8000 | | | |
| | | | | | | | | |
| | Nombre del empleado | | | departamento | firma | No empleado | | |
| 1 | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | |
| 3 | | | | | | | | |
| 4 | | | | | | | | |
| 5 | | | | | | | | |
| 6 | | | | | | | | |
| 7 | | | | | | | | |
| 8 | | | | | | | | |
| 9 | | | | | | | | |
| 10 | | | | | | | | |
| 11 | | | | | | | | |
| 12 | | | | | | | | |
| 13 | | | | | | | | |
| 14 | | | | | | | | |
| 15 | | | | | | | | |
| 16 | | | | | | | | |
| 17 | | | | | | | | |
| 18 | | | | | | | | |
| 19 | | | | | | | | |
| 20 | | | | | | | | |
| 21 | | | | | | | | |
| 22 | | | | | | | | |
| 23 | | | | | | | | |
| 24 | | | | | | | | |
| 25 | | | | | | | | |
| 26 | | | | | | | | |

Fuente: Elaboración propia

- Persona

Con la actual propuesta serán tres actores los beneficiados, por un lado se encuentra la empresa Compañía Agrícola Independiente S.A (CAISA) la cual pondrá en los mercados internacionales especialmente el mercado Europeo, un producto con mayor preferencia por los consumidores, esto permite un aumento en ventas y por lo tanto mayores utilidades para la empresa.

Por otro lado están los colaboradores de la empresa que estarán mejor capacitados para realizar los diferentes procesos alineados con normas sociales SA 8000, esto permite mayor estabilidad laboral bajo condiciones apegadas a la ley siendo tratados dignamente.

También están los grupos de interés (contratistas) con quienes se harán negocios justos transparentes y apegados a la ley.

- Financiero

A continuación encontrará detalladamente los gastos que incurrirán para la implementación total de la propuesta, beneficiando la empresa en el cumplimiento de las metas mediante la capacitación del personal involucrado en todas las operaciones, personal colaborador, personal administrativo y grupos de interés (contratistas).

Costo de la propuesta y su ejecución contratando un tercero para impartir las charlas y dar un refrigerio a los participantes

| Descripción | Justificación del gasto | Cantidad | Precio unitario en Quetzales | Total en Quetzales |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|----------|------------------------------|--------------------|
| Tubo de tóner | Para impresión del detalle del resultado del trabajo a realizar. | 1 | 900.00 | 900.00 |
| Resma de papel bond tamaño carta | Para impresión del detalle del resultado del trabajo a realizar. | 1 | 37.00 | 37.00 |
| Tablilla | La tablilla para apoyar las hojas cuando esté realizando trabajo de campo | 1 | 10.00 | 10.00 |
| Fotocopias | Fotocopias de los formatos que se utilizarán en evaluaciones de campo | 200* | 0.25 | 50.00 |
| Calculadora | Para calcular el porcentaje de cumplimiento en la evaluación | 1 | 140.00 | 140.00 |
| Ejecución de la propuesta | Gastos de impresión guías de inducción | 40 | 5.00 | 200.00 |
| | Gastos de impresión trifoliar | 250 | 0.5 | 125.00 |
| | Refrigerios para los participantes | 240 | 8.00 | 1920.00 |
| | Honorarios pagados al instructor en las sesiones programadas | 24 | 125 | 3000.00 |
| Total | | | | Q.6382.00 |

Fuente: Elaboración propia.

Costo de la propuesta y su ejecución contratando un tercero para impartir las charlas sin refrigerio a los participantes

| Descripción | Justificación del gasto | Cantidad | Precio unitario en Quetzales | Total en Quetzales |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|----------|------------------------------|--------------------|
| Tubo de tóner | Para impresión del detalle del resultado del trabajo a realizar. | 1 | 900.00 | 900.00 |
| Resma de papel bond tamaño carta | Para impresión del detalle del resultado del trabajo a realizar. | 1 | 37.00 | 37.00 |
| Tablilla | La tablilla para apoyar las hojas cuando esté realizando trabajo de campo | 1 | 10.00 | 10.00 |
| Fotocopias | Fotocopias de los formatos que se utilizarán en evaluaciones de campo | 200* | 0.25 | 50.00 |
| Calculadora | Para calcular el porcentaje de cumplimiento en la evaluación | 1 | 140.00 | 140.00 |
| Ejecución de la propuesta | Gastos de impresión guías de inducción | 40 | 5.00 | 200.00 |
| | Gastos de impresión trifoliar | 250 | 0.5 | 125.00 |
| | Honorarios pagados al instructor en las sesiones programadas | 24 | 125 | 3000.00 |
| Total | | | | Q.4462.00 |

Fuente: Elaboración propia.

Costo de la propuesta y su ejecución utilizando para impartir las charlas personal interno con capacitación en esta área y sin dar refrigerio a los participantes

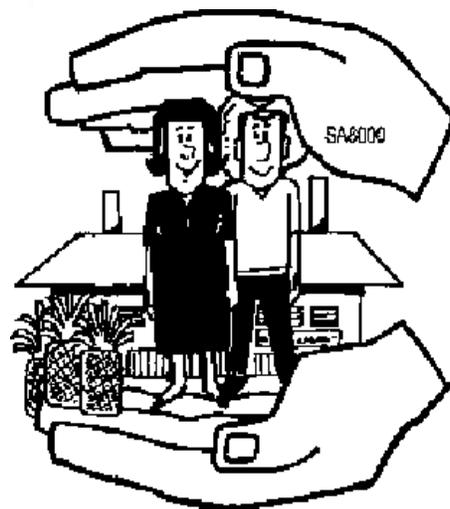
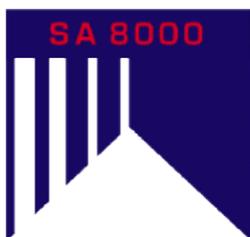
| Descripción | Justificación del gasto | Cantidad | Precio unitario en Quetzales | Total en Quetzales |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|----------|------------------------------|--------------------|
| Tubo de tóner | Para impresión del detalle del resultado del trabajo a realizar. | 1 | 900.00 | 900.00 |
| Resma de papel bond tamaño carta | Para impresión del detalle del resultado del trabajo a realizar. | 1 | 37.00 | 37.00 |
| Tablilla | La tablilla para apoyar las hojas cuando esté realizando trabajo de campo | 1 | 10.00 | 10.00 |
| Fotocopias | Fotocopias de los formatos que se utilizarán en evaluaciones de campo | 200* | 0.25 | 50.00 |
| Calculadora | Para calcular el porcentaje de cumplimiento en la evaluación | 1 | 140.00 | 140.00 |
| Ejecución de la propuesta | Gastos de impresión guías de inducción | 40 | 5.00 | 200.00 |
| | Gastos de impresión trifoliar | 250 | 0.5 | 125.00 |
| Total | | | | Q.1462.00 |

Fuente: Elaboración propia.



GT-RH-01 /REV 0.0

GUIA DE CAPACITACION DE NORMAS SOCIALES SA 8000



GERENCIA ADMINISTRATIVA

Introducción

Esta guía de capacitación contiene todas las herramientas necesarias para dotar de conocimiento al personal operativo, administrativo y grupos de interés de la empresa: Compañía Agrícola Independiente S.A (CAISA) ubicada en el municipio de Puerto Barrios, del departamento de Izabal”.

La guía describe ampliamente cada una de las normas sociales SA 8000, las deben quedar suficientemente claras en la mente de las personas que reciban las capacitaciones.

La guía contiene formulario para evaluar en cumplimiento de la norma, salud y seguridad en los lugares de trabajo.

También contiene programas de auditorías internas que verifican la aplicación de las normas sociales en el lugar de trabajo y programas para certificación de toda la operación de la empresa.

A continuación encontrara la descripción de cada una de Las normas sociales SA 8000

- Norma, trabajo infantil

La compañía no utilizará ni apoyará el uso de trabajo infantil de acuerdo con la definición de esta norma, definición de trabajo infantil, cualquier trabajo realizado por un niño menor a lo establecido en la definición de niño, con excepción de los dispuestos en la recomendación 146 de la OIT.

Definición de niño toda persona menor de 15 años de edad, a menos que la legislación local estipule edad superior para el trabajo o para la enseñanza obligatoria; en dicha situación vale la edad mayor estipulada para ese lugar.

La compañía establecerá, documentará, mantendrá y comunicará a su personal y partes interesadas, la política y procedimientos documentados para la remediación de los niños que se encuentren trabajando y proporcionará ayuda financiera adecuada y cualquier otra ayuda para permitir el acceso de estos niños a la enseñanza y para que permanezcan escolarizados mientras sean niños, esta ayuda permitirá el acceso a la educación implicará:

- ✓ Que los niños puedan pagar su asistencia a la escuela: compra de uniformes, libros.
- ✓ Costos de la colegiatura o contratar un grupo local, si no hay escuelas públicas en la zona.
- ✓ Además, pagará una cuota para compensar la pérdida del ingreso o contratará a miembro mayor de la familia.

La empresa puede emplear trabajadores jóvenes, pero cuando estos jóvenes están sujetos a legislación local de enseñanza obligatoria, pueden trabajar sólo fuera del horario escolar, bajo ninguna circunstancia, la combinación de horas de escuela, trabajo y transporte excederá las 10 horas diarias. Además, en ningún caso, el trabajador joven trabajará más de 8 horas por día.

✓ Trabajo liviano

No todo el trabajo para los niños es malo: sirve con propósitos educacionales.

No debe ser peligroso para la salud y el desarrollo del niño.

No debe perjudicar su asistencia a la escuela o a otros programas de educación.

La compañía no expondrá a niños o a trabajadores jóvenes a situaciones peligrosas, inseguras o insalubres para su salud y desarrollo mental y físico, dentro o fuera del lugar de trabajo.

Incluye:

Levantar pesos desproporcionados para su tamaño.

Operar maquinaria pesada o peligrosa.

Trabajar turnos de noche.

Exposición a químicos tóxico.

Manufactura de armas.

Contacto con situaciones o productos que promuevan la violencia y/o la pornografía, o cualquier otra actividad que pueda poner en riesgo la moral de los niños o jóvenes, por ejemplo tráfico de drogas, prostitución, etc.

- Norma de trabajo forzado

La compañía no utilizará, ni auspiciará el uso de trabajo forzado u obligado, según lo establecido en el convenio de la OIT 29, ni exigirá a su personal que pague “depósitos” o deje bajo su custodia documentos de identidad, al comenzar la relación laboral con la compañía, no es solamente trabajo forzado, incluye trabajo en garantía pago de deudas, no libertad de movimiento, requisición de documentos o depósitos por empleadores.

Ni la compañía, ni cualquier otra entidad que realice trabajos para la empresa, podrán retener parte del salario del personal, beneficios, propiedades o documentación para forzar a dicho personal a continuar trabajando para la compañía.

El personal debe tener el derecho de abandonar el lugar de trabajo después de haber cumplido con su jornada laboral y debe ser libre de terminar su relación laboral avisando a su empleador.

El trabajador debe ser libre de dejar el lugar de trabajo, cuando no está realizando el trabajo, y hacer lo que quiera en su tiempo libre.

Ni la compañía, ni cualquier otra entidad que realice trabajos para la compañía, utilizarán o auspiciarán el tráfico de seres humanos.

Definición de tráfico humano el reclutamiento, traslado, embarque o recibimiento de personas bajo amenazas, forzamiento o bajo cualquier otra forma de coacción o con el propósito de explotación.

Se considera trabajo en garantía:

El trabajador es obligado a contraer una deuda, y si se va, tiene que pagarla.

Puede disfrazarse de pago de una comisión a la agencia de reclutamiento.

Retención de una parte del salario cada mes, que si se va antes de lo especificado en el contrato, lo pierde.

Pago del entrenamiento inicial, pago de maquinaria/equipo que va a usar.

Puede ser manejado directamente por la compañía o a través de intermediarios.

La empresa debe evaluar las actividades de contratistas, subcontratistas, proveedores o reclutadores con los que tenga relación.

- Norma de Salud y Seguridad

La compañía debe asegurar un ambiente de trabajo seguro y saludable, y debe tomar medidas efectivas para prevenir accidentes potenciales o daños a la salud de los trabajadores originados, asociados u ocasionados durante la actividad laboral; minimizando, hasta donde sea posible, las causas de los riesgos inherentes al entorno laboral y teniendo en cuenta el conocimiento sobre los riesgos en su industria, así como cualquier otros riesgo específico a su actividad.

La compañía designará un representante de la dirección, responsable de asegurar un ambiente laboral seguro y saludable para el personal, y responsable de la implementación de las disposiciones sobre salud y seguridad en el trabajo de la presente norma, definición de representante de la dirección, un miembro de la alta dirección elegido por la compañía para asegurar el cumplimiento de los requisitos de la presente norma, el representante de la dirección, debe tener autoridad y suficientes recursos para implementar las políticas de la empresa, y los planes de acciones correctivas, si fuera necesario; en todos los niveles de la organización.

La compañía debe proporcionar a su personal, en forma periódica, instrucción sobre salud y seguridad ocupacional, incluyendo instrucciones sobre el sitio y cuando sea necesario instrucciones específicas de trabajo, dicha instrucción debe ser brindada también a todo el personal nuevo, al personal reasignado a otro lugar de trabajo y repetida en casos que hayan ocurrido accidentes, la periodicidad mínima es 1 año, en su idioma, en horario de trabajo.

La compañía establecerá un sistema, para detectar, evitar o responder a amenazas potenciales para la salud y seguridad laboral de todos sus empleados, la empresa debe mantener registros escritos de todos los accidentes que hayan ocurrido en el lugar de trabajo o en las residencias o propiedades de la compañía, la responsabilidad última es del empleador.

La compañía debe brindar al personal, a su propio costo, los equipos de protección Personal apropiados, en el caso que le ocurra un daño al trabajador, la compañía debe brindar los primeros auxilios y asistir al trabajador en el seguimiento del tratamiento médico necesario, los trabajadores accidentados en el lugar de trabajo o que sufren enfermedades por el trabajo, deben ser sujetos de rehabilitación y compensación.

La compañía debe asesorar sobre los riesgos de su trabajo a las madres embarazadas y asegurar que se tomen todas las medidas necesarias para eliminar o reducir los riesgos a su seguridad y salud.

La participación de los trabajadores es un elemento clave para lograr un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Su rol debe ser activo identificando riesgos y planteando soluciones.

Deben participar también en reporte de incidentes, planteo y desarrollo de acciones correctivas y en la toma de decisiones sobre este tema.

La empresa debe buscar opciones para eliminar riesgos en la medida de lo posible: sustitución de materiales peligrosos, mantenimiento de la maquinaria peligrosa, uso apropiado de medidas de seguridad.

Cuando no hay alternativa, debe procurar soluciones de ingeniería como la mecanización de ciertas actividades.

Si no se evita la exposición de las personas: deben estar bien protegidas.

Procedimientos de emergencia, evacuación, primeros auxilios; y todos deben saber cómo actuar.

Debe investigarse la causa, el impacto y la respuesta ante accidentes, y registrarse.

Políticas específicas sobre algunos temas: participación de los trabajadores, medidas disciplinarias, etc.

Formulario de evaluación para la norma salud y seguridad

Colocar dentro el cuadrito un “sí” o un “no” dependiendo cual fuese el hallazgo

1. Todo el personal debe portar su equipo de protección personal completo y en buenas condiciones.
2. El personal en las labores donde se efectúa aplicación química para el control de malezas y colocación de duraban tiene su capacitación en manejo seguro de agroquímicos y en el segundo caso tiene examen de colinesterasa.
3. En las áreas de aplicación de herbicida, están colocados los rótulos de advertencia en la entrada y salida del cable.
4. Los recipientes donde transportan producto o agua están debidamente rotulados.
5. En los recipientes se transporta el producto indicado en la etiqueta y no otro (reutilización de envases para productos agroquímicos diferentes).
6. Todo trabajador de herbicida, efectúa su baño pos aplicación, y asimismo se lleva un control diario de la entrega de E.P.P.
7. El encargado de la empacadora y supervisor de campo tiene los gafetes y conoce las reglas de permanencia en la instalación, y lo explica antes de que las visitas ingresen a su área, aplicable para el campo y el empaque.
8. Las rutas de evacuación en la planta empacadora están libres y desbloqueadas.
9. Existen espacios de 30 cm entre la pared y los materiales almacenados en las bodegas de materiales de cartón y materiales y los pisos están demarcados.
10. Las duchas de los vestidores están limpias y funcionales.

11. Todos los extintores están en los lugares designados, se encuentran libres, desbloqueados, con sus boletas de mantenimiento.
12. Los tres mapas de evacuación en selección, patio de fruta, y pale tizado están correctamente colocados y visibles, así como en oficinas y bodegas.
13. Los botiquines de primeros auxilios tienen los insumos necesarios de acuerdo al listado y al lado del botiquín está la tablilla de rescate con amarraderas y registro de medicamentos.
14. Las empacadoras tienen sus bocinas de emergencia para simulacros y contingencia y el personal reconoce el sonido en caso de emergencia.
15. Todas las herramientas corto punzantes sean estos machetes o cuchillas tienen su respectiva vaina protectora.

- Norma de libertad de asociación

La empresa debe respetar el derecho de los trabajadores de formar, integrar y organizar sindicatos a su elección, así como negociar colectivamente con la compañía.

La empresa debe respetar este derecho y debe informar efectivamente al personal que son libres para integrar y organizar un sindicato; y que tal acción no tendrá ninguna consecuencia negativa para ellos ni se tomará represalia alguna por parte de la compañía. La empresa no puede interferir, de ninguna manera, con el establecimiento, funcionamiento o administración de dicha organización de los trabajadores o negociación colectiva.

El convenio de OIT prohíbe en particular, actos designados para promover organizaciones de trabajadores bajo el dominio de los empleadores, o con apoyo financiero del empleador, de modo de tener control sobre ellas.

Negociación colectiva: negociación voluntaria entre empleadores y organizaciones de trabajadores para establecer los términos y condiciones de empleo, por medio de acuerdos colectivos.

SA8000 busca:

- 1) Proteger a los trabajadores en su derecho a organizarse y representarse en negociaciones con los empleadores.
- 2) Evitar la discriminación internacional de los trabajadores que representan a las organizaciones o sindicatos.
- 3) Asegurar que los empleadores no rechazan en forma no razonable las negociaciones de organizaciones de trabajadores.

La empresa debe garantizar que los representantes de los trabajadores y que el personal encargado de organizar a los trabajadores no estén sujetos a discriminación, acoso, intimidación o a represalias por ser miembros de sindicatos o por participar en las actividades de los sindicatos; y que dichos representantes tengan acceso a los trabajadores en el lugar de trabajo.

- Norma de discriminación

La compañía no efectuará ni auspiciará ningún tipo de discriminación basada en raza, nacionalidad, origen social, casta, nacimiento, religión, discapacidad, género, orientación sexual, responsabilidades familiares, estado civil, afiliación sindical, opinión política, edad, u otra condición que pueda originar discriminación al contratar, remunerar, entrenar, promover, despedir o jubilar a su personal, distinción, exclusión o preferencia que tiene el efecto de anular la igualdad de oportunidades; no toda distinción es discriminación: por ejemplo, un premio por buen desempeño.

La compañía no interferirá en el ejercicio del derecho de sus empleados a observar sus prácticas religiosas, o en la necesidad de satisfacer necesidades que vengan determinadas por su raza, nacionalidad, origen social, religión, discapacidad, género, orientación sexual, responsabilidades familiares, afiliación sindical, opinión política, u otra condición que pueda originar discriminación.

- Normas de medidas disciplinarias

La compañía debe tratar a su personal con dignidad y respeto, la compañía no aplicará, ni tolerará el uso de castigos corporales, coerción mental o física, ni abusos verbales.

Ningún acoso ni tratamiento inhumano será permitido Cuando la empresa tiene medidas disciplinarias en función de una evaluación de desempeño, debe demostrar respeto por el bienestar mental, emocional y físico.

Tener procedimientos documentados de evaluación y sanciones, y aplicarlos en forma consistente para todos los trabajadores, esto deben incluir, acciones progresivas, iniciando por: aviso verbal, aviso escrito, con acciones correctivas, aviso escrito final, si no se aplicaron las acciones correctivas todo esto antes de sanciones más severas. SA 8000 no permite multas o deducciones del salario como medidas disciplinarias.

- Normas de horario de trabajo

La compañía debe cumplir con las leyes aplicables a su industria respecto a las horas laborales y vacaciones. La semana de trabajo normal, sin incluir horas extras, deberá estar definida por ley, pero no excederá las 48 horas semanales.

Se otorgará al personal por lo menos un día libre en cada período de seis días consecutivos de trabajo. Excepciones a esta regla se aplican solo cuando se cumplan las dos siguientes condiciones: Cuando las leyes nacionales permiten que el horario de trabajo exceda dicho límite.

Cuando existe un acuerdo negociado colectivamente que permite promediar las horas de trabajo, incluyendo períodos de descanso adecuados regularmente, significa constantemente o la mayor.

Las horas extra laborales serán voluntarias, a excepción de lo permitido en la sección siguiente; las mismas no deben exceder las 12 horas por semana y no deben ser solicitadas regularmente.

En el caso que se necesiten realizar horas extras debido a una demanda empresarial de corto plazo y cuando la compañía es parte de un acuerdo negociado colectivo y libremente (como se define antes) con organizaciones de los trabajadores que representen un porcentaje significativo de la fuerza laboral; la compañía puede requerir la realización de horas extras considerando los acuerdos negociados. Cualquier acuerdo debe contemplar los requisitos mencionados.

Prestar atención si los trabajadores se llevan “piezas” para terminar en sus casas, en cuyo caso, no hay control de las horas laboradas.

- Normas de remuneración

La compañía debe respetar el derecho del personal a un salario digno y garantizará que los salarios pagados por una semana normal de trabajo, cumplan siempre, por lo menos, la normativa legal, o las reglas mínimas establecidas por el estándar del sector que corresponda, y deben ser suficientes para cubrir las necesidades básicas del personal, y ofrecer cierta capacidad de gasto discrecional.

Salario que cubra las necesidades básicas: Debe permitir al trabajador mantener a la mitad de su familia por encima de la línea de pobreza.

Necesidades básicas: gastos esenciales, comida, agua limpia, ropa, alojamiento, transporte, educación, un ingreso discrecional, y los beneficios sociales de ley (cuidado de la salud, seguro médico, seguro de desempleo, plan de retiro, etc.) el salario básico normalmente no cubre estas necesidades básicas: los auditores deben basarse en un cálculo específico y no necesariamente en el salario mínimo de ley.

Cálculo del salario digno: SAI recomienda estimarlo con los trabajadores o las organizaciones que los representan, para la zona, es difícil que una empresa pueda aumentar el salario a ese nivel de una sola vez: se utilizan planes en etapas, la empresa debe estar cubriendo el salario mínimo del país o del sector, la empresa debe plantear un Plan de Acción para poder alcanzar el Salario digno, la empresa implementará el plan, de modo que en 18 o 24 meses, haber logrado el salario digno.

No se aplicarán deducciones de salario por razones disciplinarias. Excepciones a esta regla se aplican solo cuando se cumplan las dos siguientes condiciones: cuando las deducciones de salario por razones disciplinarias están permitidas por ley y cuando existe un acuerdo negociado colectivamente.

Deducciones por comidas, transporte, gastos de salud, alojamiento, deben ser voluntarios por parte del trabajador.

- Norma de sistemas de gestión.

La alta dirección de la compañía debe definir su política respecto a la responsabilidad social y a las condiciones laborales por escrito y en el lenguaje de los trabajadores, y debe publicar dicha Política y la norma SA8000 en un lugar fácilmente visible dentro de las instalaciones de la empresa; para informar al personal que ha elegido voluntariamente cumplir con los requisitos de la norma SA 8000, dicha Política debe: Incluir el compromiso de cumplir con los requisitos de esta norma, incluir el compromiso de acatar la legislación nacional y otros requisitos aplicables, así como también otras obligaciones a las que la compañía se suscriba; y respetar los instrumentos internacionales y sus interpretaciones.

Ser revisada regularmente para su mejora continua tomando en consideración cambios en la legislación, en los requisitos de sus propios códigos de conducta y cualquier otro requisito, ser efectivamente documentada, implementada, mantenida, comunicada y ser accesible de una manera comprensible para todo el personal, incluyendo directores, ejecutivos, supervisores, trabajadores que sean directamente empleados, contratados o que de alguna manera representen a la empresa.

Debe ser accesible de una manera efectiva a todos los grupos de interés, según sea solicitada.

La compañía nombrará un representante de la dirección que, independientemente de otras responsabilidades, debe asegurar que se cumplen los requisitos de esta norma.

La compañía debe reconocer que el diálogo es un componente esencial de la responsabilidad social y asegurar la existencia de un representante que facilite la comunicación con la dirección en materia de SA8000, dicha representación puede ser realizada por sindicatos reconocidos.

La dirección revisará periódicamente la adecuación, conveniencia y continua efectividad de su Política, sus procedimientos y los resultados de su aplicación, comparándolos con los requisitos de la norma y con las otras obligaciones a las que la compañía se suscriba, cuando corresponda, se deberán introducir modificaciones y mejoras al sistema, el representante de los trabajadores en materia de SA8000 debe participar en dicha revisión.

Para asegurarse una operación efectiva del sistema de gestión, la revisión debería ser semestral, o más frecuentemente en la revisión, debiendo estar involucrada la alta dirección.

La compañía garantizará que los requisitos de esta norma sean comprendidos e implementados en todos los niveles de la empresa. Los métodos podrán incluir, entre otras cosas: Clara definición de roles y responsabilidades y autoridades, capacitación, entrenamiento para trabajadores nuevos, reasignados y existentes monitoreo continuo de actividades y resultados, de modo de demostrar la efectividad del sistema implementado para cumplir con la política y los requerimientos de esta norma. (Auditorías internas).

La compañía debe consultar el documento guía para la interpretación de la norma SA8000

La compañía debe mantener registros adecuados del compromiso (y cuando sea apropiado sub-proveedores) con la responsabilidad social incluyendo, pero no limitado a, acuerdos contractuales y/o el compromiso de dichas organizaciones, con el cumplimiento con los requisitos de la norma y requerir lo mismo de sus sub-proveedores, participar en actividades de monitoreo de la compañía, cuando así se le solicite, identificar la causa raíz e implementar acciones correctivas y preventivas frente a no conformidades identificadas respecto a la norma, informar a la compañía de cualquier relación comercial relevante con otros .

La empresa debe brindar medios confidenciales al personal para registrar no conformidades, con esta norma, a la dirección de la compañía y al representante de los trabajadores. La compañía investigará, tratará y responderá las inquietudes planteadas por empleados y otros grupos de interés sobre el cumplimiento/incumplimiento de la Política o con los requerimientos de esta norma, la compañía se abstendrá de disciplinar, despedir o discriminar en forma alguna a los trabajadores que proporcionen información concerniente a la observancia de esta norma.

Apéndice 1

Formato para auditar cumplimiento de normas sociales SA 8000

Responsable: _____ **Prueba:** _____

Empresa: _____ **Fecha:** _____

| FORMACIÓN, CRITERIO PARA EVALUAR. SI CUMPLE, NO CUMPLE | | |
|----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| 1 | ¿Han recibido los trabajadores formación en Salud y Seguridad? | |
| 2 | ¿Han recibido los trabajadores formación en las normas de certificación SA 8000? | |
| 3 | ¿Han recibido los trabajadores que manipulan fitosanitarios la capacitación en manejo seguro de agroquímicos? | |
| 4 | ¿Se mantienen registros de las actividades de formación y de los participantes? | |
| SALUD Y SEGURIDAD. CRITERIO PARA EVALUAR SI CUMPLE, NO CUMPLE | | |
| 1 | La finca debe tener registro de todos los incidentes | |
| 2 | Se realizan exámenes médicos de acorde a los riesgos que se exponen a los trabajadores (laboratorio, colinesterasa, físicos y Tórax AP) | |
| 3 | ¿La finca retroalimenta a los trabajadores que sufrieron algún incidente para prevenir un ambiente de trabajo seguro? | |
| 4 | ¿Se han realizado las reuniones acorde a la programación? | |
| 5 | ¿Se han realizado acciones para el cierre de los hallazgos | |
| 6 | ¿Se cuenta con botiquines de primeros auxilios en las inmediaciones de las instalaciones de la finca? | |
| 7 | ¿Todos los riesgos y peligros están claramente identificados con señales de advertencia? | |

Fuente: Elaboración propia

| REGISTROS | CRITERIO PARA EVALUAR SI CUMPLE, NO CUMPLE | |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| 1 | ¿Se registran las reclamaciones que realizan los trabajadores a la administración? | |
| 2 | ¿Existe un sistema de control de horas que muestre las horas de trabajo por jornada para los empleados? | |
| 3 | ¿Se le provee a los trabajadores de una boleta de pago y esta boleta es interpretada por los trabajadores? | |
| 4 | ¿Se conservan registros detallados de las inspecciones de control de plagas y de las acciones tomadas? | |
| 5 | ¿Existen procedimientos en caso de accidentes y emergencia y están expuestos en un lugar visible y comunicados a todas las personas relacionadas con las actividades de la explotación? | |

Fuente: Elaboración propia

| ASPECTOS GENERALES | CRITERIO PARA EVALUAR SI CUMPLE, NO CUMPLE | |
|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| 1 | ¿Se debe prohibir la cacería, la recolecta, la extracción de animales? | |
| 2 | ¿Se restringe el fumar, comer, masticar y beber a áreas específicas separadas de los productos? | |
| 3 | ¿Existe evidencia de residuos en las inmediaciones de producción o en los almacenes de trabajo para prevenir la contaminación, incluyendo recolección? | |
| 4 | ¿Se cumple en la finca con el programa de manejo integrado de desechos? | |
| 5 | ¿Durante la visita demuestran los trabajadores ser competentes y hay evidencia visual que se aplican los procedimientos de higiene? | |
| 6 | ¿Están informadas las visitas sobre los procedimientos de higiene, salud y seguridad? | |
| 7 | ¿Se lavan las esponjas utilizadas en el proceso de recolección de acorde al SOP? | |
| 8 | ¿Los trabajadores que entran en contacto con la fruta tienen jabón para lavarse las manos? | |
| 9 | ¿Existe evidencia de que haya excesiva actividad de animales en el área de cultivo, lo que puede ocasionar un riesgo potencial a la inocuidad alimentaria? | |
| 10 | ¿Se evidencia el cumplimiento de la norma SA8000? | |

Fuente: Elaboración propia

Apéndice 2

Programa de auditorías normas sociales SA 8000, primer semestre año _____

Responsable: _____

| Programa de auditorías internas sobre normas sociales SA. 8000 año _____ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-------|---|---|---|---|-------|---|---|---|-------|----|----|----|----|-------|----|----|----|-------|----|----|----|-------|----|----|----|--|
| Meses | mes 1 | | | | | mes 2 | | | | mes 3 | | | | | mes 4 | | | | mes 5 | | | | mes 6 | | | | |
| Semanas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | |
| Audorías internas en el campo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaborar planes de acción para la corrección de hallazgos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ejecutar los planes de acción corrigiendo hallazgos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Revisión de la documentación en cuanto a sistemas de gestión en las oficinas de la finca | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Fuente: Elaboración propia

Apéndice 3

Programa de auditorías normas sociales SA 8000 en el segundo semestre del año _____ Responsable: _____

| Programa de auditorías internas sobre normas sociales SA. 8000 año _____ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-------|----|----|----|----|-------|----|----|----|----|-------|----|----|----|----|--------|----|----|----|----|--------|----|----|----|----|--------|--|--|--|--|
| Meses | mes 7 | | | | | mes 8 | | | | | mes 9 | | | | | mes 10 | | | | | mes 11 | | | | | mes 12 | | | | |
| Semanas | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | | | | |
| Audorías internas en el campo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaborar planes de acción para la corrección de hallazgos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ejecutar los planes de acción corrigiendo hallazgos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Revisión de la documentación en cuanto a sistemas de gestión en las oficinas de la finca | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Fuente: Elaboración propia

Con relación a la ejecución de estas auditorías internas se propone que se realice luego de aprobada la presente investigación.