

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE AGRONOMÍA  
ÁREA INTEGRADA**

**TRABAJO DE GRADUACIÓN**

**ADOPCIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS INTERNACIONALES DE  
CERTIFICACIÓN PARA EXPORTACIÓN, DIAGNÓSTICO Y SERVICIOS REALIZADOS  
EN LA EMPRESA GHORTEX, S.A., SACATEPÉQUEZ,  
GUATEMALA, C.A.**

**ERICK ISAAC OCHOA ROMERO**

**GUATEMALA, JULIO DEL 2013**

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE AGRONOMÍA  
ÁREA INTEGRADA**

**ADOPCIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS INTERNACIONALES DE  
CERTIFICACIÓN PARA EXPORTACIÓN, DIAGNÓSTICO Y SERVICIOS REALIZADOS  
EN LA EMPRESA GHORTEX, S.A., SACATEPÉQUEZ,  
GUATEMALA, C.A.**

**PRESENTADO A LA HONORABLE JUNTA DIRECTIVA DE LA FACULTAD  
DE AGRONOMÍA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

**POR**

**ERICK ISAAC OCHOA ROMERO**

**PREVIO A OPTAR AL TÍTULO DE  
INGENIERO AGRÓNOMO**

**EN**

**SISTEMAS DE PRODUCCIÓN AGRÍCOLA**

**EN EL GRADO ACADÉMICO DE  
LICENCIADO**

**GUATEMALA, JULIO DEL 2013**

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**  
**FACULTAD DE AGRONOMÍA**

**RECTOR MAGNÍFICO**  
**LIC. CARLOS ESTUARDO GÁLVEZ BARRIOS**

**JUNTA DIRECTIVA DE LA FACULTAD DE AGRONOMÍA**

<b>DECANO</b>	<b>Dr.</b>	<b>Lauriano Figueroa Quiñónez</b>
<b>VOCAL I</b>	<b>Dr.</b>	<b>Ariel Abderraman Ortiz López</b>
<b>VOCAL II</b>	<b>Ing. Agr. MSc.</b>	<b>Marino Barrientos García</b>
<b>VOCAL III</b>	<b>Ing. Agr. MSc.</b>	<b>Oscar René Leiva Ruano</b>
<b>VOCAL IV</b>	<b>Br.</b>	<b>Ana Isabel Fión Ruíz.</b>
<b>VOCAL V</b>	<b>Br.</b>	<b>Luis Roberto OrellanaLópez.</b>
<b>SECRETARIO</b>	<b>Ing. Agr.</b>	<b>Carlos Roberto Echeverría Escobedo</b>

**GUATEMALA, JULIO DEL 2013**

Guatemala, julio de 2013

Honorable Junta Directiva  
Honorable Tribunal Examinador  
Facultad de Agronomía  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Honorables miembros

De conformidad con las normas establecidas por la Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala, tengo el honor de someter a vuestra consideración, el trabajo de graduación: **ADOPCIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS INTERNACIONALES DE CERTIFICACIÓN PARA EXPORTACIÓN, DIAGNÓSTICO Y SERVICIOS REALIZADOS EN LA EMPRESA GHORTEX, S.A., SACATEPÉQUEZ, GUATEMALA, C.A.**, como requisito previo a optar el título de Ingeniero Agrónomo en Sistemas de Producción Agrícola, en el grado académico de Licenciado.

Esperando que el mismo llene los requisitos necesarios para su aprobación, me es grato suscribirme,

Atentamente,

“ID Y ENSEDAD A TODOS”

**ERICK ISAAC OCHOA ROMERO**

## **ACTO QUE DEDICO**

**A**

### **MI DIOS**

Eres digno de alabanza y adoración, eres mi mayor inspiración y sustentador de mis sueños, gracias por estar siempre a mi lado y confiar en mí, por ti alcancé esta nueva etapa de mi vida y las demás por venir.

### **MIS PADRES**

Edgar Nolberto Ochoa Asencio, por el sacrificio de proveerme para la obtención de este logro y su apoyo incondicional. Elba Cándida Romero Cruz, por sus consejos y palabras de aliento. Gracias por dirigirme siempre conforme a los caminos de Dios. LOS AMO!

### **MIS ABUELITOS**

Nolberto Ochoa y Susana de Ochoa (Q.E.P.D.), por iniciar una generación de sabios por el amor a nuestro Dios. Coronado Romero (Q.E.P.D.) y Alicia Cruz, por su humildad, generosidad y ejemplo de grandes luchadores y trabajadores.

### **MIS HERMANOS**

Leslie, Omar, Lady y Samuel, por brindarme su apoyo en todo momento y por motivarme a alcanzar esta meta en mi vida.

### **MIS PRIMOS(AS)**

Aroldo Granados (Q.E.P.D.), María José, Ale y Anamaría, por compartir sus vidas conmigo y acogerme como un hermano más en esta ciudad.

### **MIS CUÑADOS(A)**

Jorge, Mario René y Andrea, por el afecto y la mano que me brindan en cualquier necesidad.

**MIS SOBRINAS**

María Emilia y Leslie Inés, por la alegría y emoción que han llenado en mi corazón, y que esto les motive a alcanzar sus sueños.

**MIS TÍOS(AS)**

María Estela, Jorge, Danny, Nacho y Susy, por toda la ayuda y confianza que me brindan, muchas gracias!.

**LAS FAMILIAS**

Ochoa, Romero, Cappa Ochoa, Ortiz Romero, por brindarme el apoyo y cariño de siempre.

**MIS AMIGOS**

Claudia, Jackie, Lluvia, Marielos, Corina, Diego, Sergio y todos aquellos que compartimos muchas experiencias y gratos momentos.

## TRABAJO DE GRADUACIÓN QUE DEDICO

**A**

**MI DIOS**

Los sueños que tienes para mi vida no se compara con los que yo pueda tener. Tú llenas mi ser.

**MIS PADRES**

Por buscar siempre lo mejor para mi vida y el esfuerzo que realizaron para que este sueño se cumpliera.

**MIS HERMANOS**

Por apoyarme en todas mis decisiones y sobrellevar el sacrificio mutuo en todas las etapas de este logro.

**MI GUATEMALA**

Por brillar entre las naciones con sus hijos e hijas que trabajan en esta tierra llena de abundantes riquezas.

**UNIVERSIDAD DE SAN  
CARLOS DE GUATEMALA**

Por darme la oportunidad de adquirir conocimientos y de esta forma poder contribuir con el desarrollo de mi país.

**FACULTAD DE AGRONOMÍA**

Por brindarme todas las herramientas de estudio, enseñarme a cultivar la armonía y profesionalismo entre los demás.

**PRODUCTORES DE  
HORTALIZAS DE  
GUATEMALA**

Que esta información sea de utilidad a las mejoras en los beneficios de un trabajo con dignidad.

## **AGRADECIMIENTOS**

### **A**

#### **MI DIOS**

Gracias por darme las fuerzas, la valentía, la sabiduría e inteligencia para culminar mis estudios universitarios.

#### **GHORTEX, S.A.**

Por compartir sus instalaciones y facilitar el aprendizaje a los estudiantes de Agronomía.

#### **ING. HERMÓGENES CASTILLO**

Por brindarme sus consejos, conocimientos y apoyo en la dirección de la realización de este trabajo de graduación.

#### **DR. ARIEL ORTÍZ**

Por su excelente asesoramiento de mi investigación, por su paciencia y por su experiencia brindada.

#### **ING. EMILIO SAY**

Por brindarme la oportunidad de realizar el EPS en su exitosa empresa y por los conocimientos adquiridos.

#### **INGA. ALEJANDRA AGOSTO**

Por el apoyo y los conocimientos profesionales brindados durante el desarrollo de todas las actividades del EPS.

#### **TRABAJADORES DE GHORTEX, S.A.**

Lic. Augusto Estrada, Lidia, Gerson, Jesús, Doña Chivis, Don Genaro, Don Emiliano, Edgar, Mincho y Cachorro por su valiosa ayuda y por brindarme su amistad.



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CONTENIDO	PÁGINA
<b>1. Diagnóstico General de la finca Las Gemelas del Grupo Hortícola de Exportación, GHORTEX, S.A., Zaragoza, Chimaltenango.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Presentación.....</b>	<b>2</b>
<b>1.2 Marco Referencial.....</b>	<b>3</b>
1.2.1 Información básica de la Agroexportadora GHORTEX, S.A. ....	3
<b>1.3 Objetivos .....</b>	<b>5</b>
1.3.1 General .....	5
1.3.2 Específicos .....	5
<b>1.4 Metodología .....</b>	<b>6</b>
1.4.1 Identificación de los principales problemas que enfrenta la finca Las Gemelas.....	6
1.4.2 Definición del problema principal que afecta a la finca Las Gemelas .....	6
<b>1.5 Resultados .....</b>	<b>7</b>
1.5.1 Identificación de los principales problemas que enfrenta la finca Las Gemelas .....	7
1.5.1.1 Ubicación de la finca .....	7
1.5.1.2 Características climatológicas.....	7
1.5.1.3 Características de suelo.....	7
1.5.1.4 Generalidades del cultivo(s) .....	7
1.5.1.5 Manejo agronómico.....	8
1.5.1.6 Destino del producto manufacturado.....	13
1.5.1.7 Organigrama .....	13
1.5.1.8 Descripción de la empresa GHORTEX, S.A.....	14
1.5.2 Definición del problema principal que afecta a la finca Las Gemelas .....	14
1.5.2.1 Análisis de la información.....	14
<b>1.6 Conclusiones .....</b>	<b>17</b>
<b>1.7 Recomendaciones.....</b>	<b>18</b>
<b>1.8 Bibliografía.....</b>	<b>19</b>

<b>CONTENIDO</b>	<b>PÁGINA</b>
<b>2. CAPÍTULO II. Diagnóstico de la situación actual del Área de Producción Agrícola y Planta de Procesos bajo el Programa de Certificación de Responsabilidad Social y Comercio Justo “Fair For Life” (FFL) de la empresa GHORTEX, S.A., Chimaltenango, Guatemala, C.A.....</b>	<b>20</b>
<b>2.1 Presentación.....</b>	<b>21</b>
<b>2.2 Definición del problema.....</b>	<b>23</b>
<b>2.3 Marco Conceptual .....</b>	<b>24</b>
2.3.1 Orígenes de la responsabilidad social .....	24
2.3.2 La RSE a nivel mundial.....	26
2.3.3 Marco actual de la RSE .....	28
2.3.4 Inicios de la RSE en América Latina.....	28
2.3.5 Evolución de la RSE en América Latina .....	30
2.3.6 Cambios de comportamiento sobre RSE en América Latina .....	31
2.3.7 RSE en Guatemala .....	32
2.3.8 La RSE .....	34
2.3.9 Características de la responsabilidad social .....	36
2.3.10 Estrategias de desempeño en RSE .....	36
2.3.11 Estrategias de implementación de responsabilidad social .....	36
2.3.12 Voluntariedad de la RSE.....	37
2.3.13 Principios de la RSE .....	38
2.3.14 RSE de lo interno a lo externo .....	38
2.3.15 Beneficios de la RSE .....	40
2.3.16 Principales estándares y certificaciones en responsabilidad social .....	41
2.3.17 Principales iniciativas internacionales.....	41
2.3.18 Integrar la RSE en la organización.....	43
2.3.19 El futuro de la auditoría y certificación en responsabilidad social .....	44
2.3.20 Integración: De la RSE a la sostenibilidad .....	45
2.3.21 Importancia de La RSE en las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) .....	46
2.3.22 Ejemplo de empresa agrícola socialmente responsable en Guatemala .....	47
2.3.23 Globalización .....	47

<b>CONTENIDO</b>	<b>PÁGINA</b>
2.3.24 Historia de la globalización .....	48
2.3.25 Efectos de la globalización .....	49
2.3.26 Características del comercio internacional .....	50
2.3.27 Estrategias comerciales para bloquear el libre mercado .....	50
2.3.28 Origen del comercio justo .....	51
2.3.29 Evolución del comercio justo en el mundo .....	53
2.3.30 Comercio justo en América Latina .....	55
2.3.31 Comercio justo en Guatemala.....	57
2.3.32 Definición del comercio justo .....	58
2.3.33 Objetivos del comercio justo .....	59
2.3.34 Los Actores del comercio justo .....	59
2.3.35 Las organizaciones o asociaciones internacionales .....	60
2.3.36 El código de conducta del comercio justo .....	61
2.3.37 Compromiso de los actores del comercio justo.....	62
2.3.38 Acreditación para certificar .....	63
2.3.39 Nuevas barreras técnicas y no arancelarias para el comercio internacional .....	64
2.3.40 Principales referentes regionales del comercio justo en América Latina .....	65
2.3.41 Diferencias más notorias entre el comercio convencional y el comercio justo.....	65
2.3.42 Ejemplo de empresa con comercio justo en Guatemala.....	66
2.3.43 Relación de la RSE con el comercio justo .....	67
2.3.44 Bio-foundation Switzerland .....	68
2.3.45 Programa de certificación FFL.....	68
2.3.46 Objetivos del programa FFL.....	69
2.3.47 Operaciones certificables por FFL .....	70
2.3.48 Módulo de control 2 de FFL: Criterios para operaciones con mano de obra contratada.....	70
2.3.48.1 Aspectos a evaluar.....	70
2.3.49 Requisitos de control para las operaciones de producción conforme al programa FFL-responsabilidad social y comercio justo.....	71
2.3.50 Requisitos de control para la cadena de custodia.....	71

<b>CONTENIDO</b>	<b>PÁGINA</b>
2.3.51 Costos y servicios .....	72
2.3.52 Certificaciones equivalentes a FFL .....	72
2.3.53 Proceso de implementación del programa FFL .....	72
2.3.54 Comparación entre IMO y FLO .....	73
<b>2.4 Marco Referencial.....</b>	<b>74</b>
2.4.1 Planta de procesos .....	74
<b>2.4.2 Finca Las Gemelas .....</b>	<b>76</b>
<b>2.5 Objetivos .....</b>	<b>78</b>
2.5.1 General .....	78
2.5.2 Específicos .....	78
<b>2.6 Metodología .....</b>	<b>79</b>
2.6.1 Identificación de los puntos de control deficientes de la empresa GHORTEX S.A. con relación al programa FFL.....	79
2.6.1.1 Calificación de indicadores de desempeño (puntos de control) .....	79
2.6.1.2 Cálculo del porcentaje del Total de Puntos Normados (TPN) .....	80
2.6.1.3 Identificación de los puntos de control deficientes .....	81
2.6.2 Sugerencia de las acciones en el corto, mediano o largo plazo para la adopción del programa FFL.....	81
2.6.2.1 Identificación de las fortalezas y debilidades de la empresa GHORTEX, S.A.....	81
2.6.2.2 Priorización de problemas .....	82
2.6.2.3 Sugerencia de acciones .....	83
<b>2.7 Resultados y discusión .....</b>	<b>84</b>
2.7.1 Identificación de los puntos de control deficientes de la empresa GHORTEX S.A. con relación al programa FFL.....	84
2.7.1.1 Calificación de indicadores de desempeño (puntos de control) .....	84
2.7.1.2 Estimación del porcentaje del TPN .....	112
2.7.1.3 Identificación de los puntos de control deficientes .....	116
2.7.2 Sugerencia de las acciones en el corto, mediano y largo plazo para la adopción del programa FFL.....	120

<b>CONTENIDO</b>	<b>PÁGINA</b>
2.7.2.1 Identificación de las fortalezas y debilidades (y su codificación) de la empresa GHORTEX, S.A.....	120
2.7.2.2 Priorización de problemas.....	122
2.7.2.3 Sugerencia de acciones.....	123
<b>2.8 Conclusiones.....</b>	<b>127</b>
<b>2.9 Recomendaciones.....</b>	<b>128</b>
<b>2.10. Bibliografía.....</b>	<b>129</b>
<b>3. CAPÍTULO III. Servicios ejecutados en la finca Las Gemelas del Grupo Hortícola de Exportación, GHORTEX, S.A.....</b>	<b>152</b>
<b>3.1 Presentación.....</b>	<b>153</b>
<b>3.2 Servicios ejecutados en la implementación del programa de buenas prácticas agrícolas GLOBALG.A.P. en la finca Las Gemelas.....</b>	<b>154</b>
<b>3.2.1 Objetivos.....</b>	<b>154</b>
3.2.1.1 General.....	154
3.2.1.2 Específicos.....	154
3.2.2 Metas.....	154
<b>3.3 Metodología.....</b>	<b>155</b>
3.3.1 Identificación de los cambios obligatorios entre las versiones GLOBALG.A.P. 3.0 y GLOBALG.A.P. 4.0 de los módulos aplicables a la empresa GHORTEX, S.A.....	155
3.3.2 Ingreso de la información a los registros obligatorios de las diferentes actividades conforme la nueva versión GLOBALG.A.P. 4.0 en la finca Las Gemelas.....	155
3.3.3 Capacitación del personal conforme a los requerimientos de GLOBALG.A.P. versión 4.0.....	156
<b>3.4 Resultados.....</b>	<b>157</b>
3.4.1 Identificación de los cambios obligatorios entre las versiones GLOBALG.A.P. 3.0 y GLOBALG.A.P. 4.0 de los módulos aplicables a la empresa GHORTEX, S.A.....	157
3.4.2 Ingreso de la información a los registros obligatorios de las diferentes actividades conforme la nueva versión GLOBALG.A.P. 4.0 en la finca Las Gemelas.....	163
3.4.3 Capacitación del personal conforme a los requerimientos de GLOBALG.A.P.versión 4.0.....	179

<b>CONTENIDO</b>	<b>PÁGINA</b>
<b>3.5 Conclusiones.....</b>	<b>187</b>
<b>3.6 Recomendaciones.....</b>	<b>188</b>
<b>3.7 Bibliografía.....</b>	<b>189</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA	PÁGINA
Figura 1. Nivel de escolaridad de los trabajadores de finca Las Gemelas. ....	11
Figura 2. División de los lotes y turnos de riego de finca Las Gemelas.....	12
Figura 3. Organigrama de la empresa GHORTEX, S.A. ....	13
Figura 4. Evolución del concepto de RSE. ....	35
Figura 5. Pirámide de RSE. ....	39
Figura 6. Evolución de la percepción de la responsabilidad social en la empresa. ....	40
Figura 7. Diversas iniciativas de responsabilidad social.....	43
Figura 8. Índice de desarrollo humano.. ....	51
Figura 9. Países compradores y productores de comercio justo.....	55
Figura 10. Estadísticas FFL.....	69
Figura 11. Implementación programa FFL. ....	73
Figura 12. Mapa empresa GHORTEX, S.A.....	75
Figura 13. Mapa de la finca Las Gemelas. ....	77
Figura 14. Registro aplicación de fertilizantes. ....	163
Figura 15. Registro semillas y siembra.....	164
Figura 16. Registro monitoreo de plagas.....	165
Figura 17. Registro aplicación productos fitosanitarios ....	166
Figura 18. Registro lavado de manos.....	167
Figura 19. Registro limpieza de uniformes de aplicación.. ....	168
Figura 20. Registro limpieza de equipo de aplicación. ....	169
Figura 21. Registro calibración de bombas de mochila.....	170
Figura 22. Registro limpieza de instalaciones.. ....	171
Figura 23. Registro limpieza de vehículos.....	172
Figura 24. Registro limpieza de utensilios cosecha.....	173
Figura 25. Registro de cosecha.....	174
Figura 26. Registro kardex. ....	175
Figura 27. Registro de capacitaciones ....	176
Figura 28. Registro salud del personal.....	177
Figura 29. Registro de trazabilidad.....	178

## INDICE DE CUADROS

<b>CUADRO</b>	<b>PÁGINA</b>
Cuadro 1. Generalidades del(los) cultivo(s).....	7
Cuadro 2. Plagas y enfermedades comunes en finca Las Gemelas.....	9
Cuadro 3. Malezas comunes en finca Las Gemelas.....	9
Cuadro 4. Infraestructura de la finca Las Gemelas.....	10
Cuadro 5. Maquinaria y equipo de la finca Las Gemelas.....	11
Cuadro 6. Nombre y área de lotes en finca Las Gemelas.....	12
Cuadro 7. Matriz de priorización de problemas de finca Las Gemelas.....	15
Cuadro 8. Resultados del análisis de la matriz de priorización problemas.....	15
Cuadro 9. Elementos principales del marco actual de la RSE.....	28
Cuadro 10. Evolución de la RSE en América Latina.....	31
Cuadro 11. Cambios de comportamiento sobre RSE en América Latina.....	32
Cuadro 12. Conceptos comunes para la definición de la RSE.....	35
Cuadro 13. Estrategias de desempeño en RSE.....	36
Cuadro 14. Estrategias de implementación de RSE.....	37
Cuadro 15. Dimensiones interna y externa de la RSE.....	39
Cuadro 16. Principales estándares y certificaciones en RSE.....	41
Cuadro 17. Principales iniciativas internacionales.....	42
Cuadro 18. Integración de la RSE en la organización.....	44
Cuadro 19. De la RSC a la sostenibilidad corporativa.....	46
Cuadro 20. Efectos de la globalización.....	49
Cuadro 21. Características del comercio internacional.....	50
Cuadro 22. Estrategias comerciales para bloquear el libre mercado. ....	51
Cuadro 23. Los actores del comercio justo.....	60
Cuadro 24. Red Internacional de Comercio Justo FINE.....	61
Cuadro 25. El código de conducta del comercio justo.....	62
Cuadro 26. Compromisos de los actores del comercio justo. ....	63
Cuadro 27. Principales organizaciones de comercio justo en América Latina.....	65
Cuadro 28. Diferencias entre comercio convencional y comercio justo.....	66
Cuadro 29. Comparación entre IMO y FLO.....	73
Cuadro 30. Calificación de los puntos de control del programa FFL.....	79
Cuadro 31. Calificación puntos de control sobre trabajo forzoso en planta de procesos.....	84
Cuadro 32. Calificación puntos de control sobre la libertad de asociación y negociación colectiva en planta de procesos. ....	85
Cuadro 33. Calificación puntos de control sobre trabajo infantil y protección de trabajadores jóvenes en planta de proceso.....	86



<b>CUADRO</b>	<b>PÁGINA</b>
Cuadro 34. Calificación puntos de control sobre prácticas disciplinarias en planta de procesos.....	86
Cuadro 35. Calificación puntos de control sobre el trato equitativo y la igualdad de unidades en planta de procesos.....	87
Cuadro 36. Calificación puntos de control sobre salud y seguridad en la planta de procesos.....	88
Cuadro 37. Calificación puntos de control sobre las relaciones de trabajo entre el empleador y los trabajadores.....	88
Cuadro 38. Calificación puntos de control sobre el tema salarial en la planta de procesos.....	89
Cuadro 39. Calificación puntos de control sobre seguridad social y beneficios sociales.....	90
Cuadro 40. Calificación puntos de control sobre horas de trabajo y permiso con goce de haberes.....	90
Cuadro 41. Calificación puntos de control sobre empleo regular en planta de procesos.....	91
Cuadro 42. Calificación puntos de control sobre compromiso y gestión de responsabilidad social en la planta de procesos.....	91
Cuadro 43. Calificación puntos de control sobre relaciones con la comunidad.....	92
Cuadro 44. Calificación puntos de control sobre derechos de los pueblos indígenas y locales en la planta de procesos.....	93
Cuadro 45. Calificación puntos de control sobre los derechos de los animales en la planta de procesos.....	93
Cuadro 46. Calificación puntos de control sobre conservación de aguas y contaminación hídrica/atmosférica en la planta de procesos.....	94
Cuadro 47. Calificación puntos de control sobre la gestión de la energía y cambio climático en la planta de procesos.....	95
Cuadro 48. Calificación puntos de control sobre manejo del ecosistema en la planta de procesos.....	95
Cuadro 49. Calificación puntos de control sobre manejo de residuos en planta de procesos.....	96
Cuadro 50. Calificación puntos de control sobre relaciones comerciales responsables con los compradores.....	97
Cuadro 51. Calificación puntos de control sobre la política de comercio justo en la planta de procesos.....	97
Cuadro 52. Calificación puntos de control sobre precios de comercio justo en la planta de procesos.....	98

<b>CUADRO</b>	<b>PÁGINA</b>
Cuadro 53. Calificación puntos de control sobre administración de la prima de desarrollo fairtrade y su uso.....	98
Cuadro 54. Calificación puntos de control sobre trabajo forzoso en finca.....	99
Cuadro 55. Calificación puntos de control sobre la libertad de asociación en la finca.....	100
Cuadro 56. Calificación puntos de control sobre trabajo infantil y protección de trabajadores jóvenes en finca.....	100
Cuadro 57. Calificación puntos de control sobre prácticas disciplinarias en la finca.....	101
Cuadro 58. Calificación puntos de control sobre el trato equitativo y la igualdad de oportunidades en finca.....	102
Cuadro 59. Calificación puntos de control sobre salud y seguridad en finca.....	102
Cuadro 60. Calificación puntos de control sobre las relaciones de trabajo entre el empleador y los trabajadores en finca.....	103
Cuadro 61. Calificación puntos de control sobre el tema salarial en finca.....	104
Cuadro 62. Calificación puntos de control sobre seguridad social y beneficios sociales en finca.....	104
Cuadro 63. Calificación puntos de control sobre goce de haberes en finca.....	105
Cuadro 64. Calificación puntos de control sobre empleo regular en finca.....	105
Cuadro 65. Calificación puntos de control sobre compromiso y gestión de RS en finca.....	106
Cuadro 66. Calificación puntos de control sobre relaciones con la comunidad en finca.....	106
Cuadro 67. Calificación puntos de control sobre derechos de los pueblos indígenas y locales en finca.....	107
Cuadro 68. Calificación puntos de control sobre los derechos de los animales en finca.....	108
Cuadro 69. Calificación puntos de control sobre conservación de aguas y contaminación hídrica/atmosférica en finca.....	108
Cuadro 70. Calificación puntos de control sobre la gestión de la energía y cambio climático en finca.....	109
Cuadro 71. Calificación puntos de control sobre manejo del ecosistema en finca.....	110
Cuadro 72. Calificación puntos de control sobre manejo de residuos en finca.....	110
Cuadro 73. Calificación puntos de control sobre relaciones comerciales responsables con los compradores en finca.....	111
Cuadro 74. Calificación puntos de control sobre la política de comercio justo y empoderamiento del trabajador en finca.....	111
Cuadro 75. Calificación puntos de control sobre precios de comercio justo en finca.....	112
Cuadro 76. Calificación puntos de control sobre administración de la prima de desarrollo fairtrade y su uso.....	112
Cuadro 77. Porcentaje del TPN de la planta de procesos.....	113

<b>CUADRO</b>	<b>PÁGINA</b>
Cuadro 78. Porcentaje del TPN de la finca Las Gemelas. ....	115
Cuadro 79. Puntos de control eficientes y deficientes de la planta de procesos.....	117
Cuadro 80. Puntos de control eficientes y deficientes de la finca Las Gemelas.....	119
Cuadro 81. Codificación de las debilidades generales de la empresa GHORTEX, S.A. ...	121
Cuadro 82. Matriz de priorización de problemas de la empresa GHORTEX, S.A. ....	122
Cuadro 83. Resultados del análisis de la matriz de priorización de problemas.....	122
Cuadro 84. Distribución de las problemáticas en el corto, mediano y largo plazo.....	123
Cuadro 85. Acciones a corto plazo.....	124
Cuadro 86. Acciones a mediano plazo.....	125
Cuadro 87. Acciones a largo plazo.....	126
Cuadro 88. Cambios de los PCCC de AF. ....	157
Cuadro 89. Cambios en PCCC de CB.....	159
Cuadro 90. Cambios en PCCC de FV.....	161
Cuadro 91. Programación de capacitaciones al personal de finca Las Gemelas.....	179
Cuadro 92. Cronograma de capacitación en campo. ....	185

## RESUMEN

Durante el Ejercicio Profesional Supervisado (EPS) correspondiente del mes de febrero a noviembre del 2012, se realizó un diagnóstico dentro de la finca Las Gemelas, propiedad de la empresa GHORTEX, S.A., para identificar los problemas actuales y de esta manera apoyar en solucionarlos a través de los servicios prestados e investigación realizada, para conformar de esta forma, el trabajo de graduación requerido por la Facultad de Agronomía de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Con más de una década de experiencia en la exportación de productos no tradicionales como arveja dulce y china (*Pisum sativum* L.), ejote francés (*Phaseolus vulgaris* L.), zucchini (*Cucurbita pepo* L.), entre otros, la empresa inicia un nuevo proyecto con la adopción de un programa de certificación sobre responsabilidad social y comercio justo “Fair for Life” para exportación; para lo cual se apoyó en el desarrollo de la investigación sobre el estudio de la situación actual de la empresa bajo dicho programa, identificando los puntos de control deficientes que posee la empresa y sugerir acciones correctivas que ayuden a que el nivel de la empresa alcance el porcentaje requerido por el programa en el corto, mediano y largo plazo. Una certificación de esta índole hará que la empresa no solo mantenga a sus clientes actuales sino que gane nuevos clientes, a través de una nueva imagen de marca y su reputación como una empresa socialmente responsable.

Para poder exportar el producto principalmente hacia Estados Unidos y Europa, las empresas agroexportadoras apoyan tanto a sus pequeños productores como a los trabajadores de sus propias áreas de producción; éstos son capacitados para aplicar todas las buenas prácticas agrícolas exigidas por el importador a través de certificaciones internacionales como GLOBALG.A.P. La empresa GHORTEX, S.A. actualmente posee dicha certificación, y para lograr su renovación dentro de una de las áreas de producción (finca Las Gemelas) se apoyó exitosamente en la implementación de la nueva versión del programa, en donde se identificaron los cambios obligatorios de los módulos, aplicables a la empresa para aumentar la calidad e inocuidad de los productos frescos como parte de los servicios prestados a la institución.

## **CAPÍTULO I**

**Diagnóstico General de la finca Las Gemelas del Grupo Hortícola de Exportación,  
GHORTEX, S.A., Zaragoza, Chimaltenango.**

## 1.1 Presentación

La empresa GHORTEX, S.A. (Grupo Hortícola de Exportación) se compone de la siguiente manera: La sede central cuenta con una planta empacadora y las oficinas administrativas; los productos para empacar son proporcionados por las fincas propias y de productores asociados. Con la finalidad de aumentar el volumen en la producción de productos no tradicionales; decidió adjudicar a su administración a la finca “Las Gemelas”, por su cercanía a la planta empacadora central y a las condiciones de suelo, agua y clima de la misma; las cuales aportan lo necesario para el buen desarrollo de los cultivos tales como: la arveja dulce y china (*Pisum sativum* L.) y ejote francés (*Phaseolus vulgaris* L.) (Agosto 2012).

Desde entonces ha apoyado en el desarrollo de la localidad proporcionando trabajo a hombres y mujeres, los cuales han venido siendo capacitados en la operación e implementación de tecnología como: sistema de riego por goteo, uso de maquinaria para la preparación del suelo, manejo de equipo y productos de aplicación fitosanitaria y últimamente, en la mejora de buenas prácticas agrícolas indispensables, no solo para la protección física de los trabajadores y cuidado del medio ambiente sino para la obtención de la certificación más reconocida que es GLOBALGAP para la exportación de los productos, principalmente para el mercado Norteamericano y el Europeo.

Estar certificada con este reconocido programa ha sido de mucho beneficio para la empresa y ha abierto las puertas a nuevos mercados con lo que su expansión ha ido en aumento cada vez más. Cada año la finca recibe la presencia de un inspector externo de una empresa acreditada para la norma antes mencionada, por lo que año tras año la norma debe ser revisada para identificar los cambios realizados a los diferentes puntos de control y criterios de cumplimiento en la nueva versión (Agosto 2012).

GHORTEX, S.A. ha brindado el apoyo a estudiantes de agronomía de diferentes casas de estudio; tal es el caso de los practicantes de EPS (Ejercicio Profesional Supervisado) de la Universidad de San Carlos que han prestado y desarrollado servicios profesionales e investigaciones para la misma y con ello cumplir con los requisitos de graduación.

## 1.2 Marco Referencial

### 1.2.1 Información básica de la Agroexportadora GHORTEX, S.A.

El diagnóstico, los servicios y parte de la investigación de acuerdo al programa del Ejercicio Profesional Supervisado se llevó a cabo en la finca Las Gemelas, propiedad privada arrendada por la empresa GHORTEX, S.A., se encuentra ubicada en el km 61 de la ruta Interamericana CA-1, en la aldea El Llano, del municipio de Zaragoza, en el departamento de Chimaltenango; cuenta con un área de 11 ha. y llega a emplear hasta un número de 150 personas aproximadamente durante la época de cosecha. Su producción es de productos no tradicionales como arveja (dulce y china) (*Pisum sativum* L.) y ejote francés (*Phaseolus vulgaris* L.), estos productos frescos son exportados principalmente hacia Estados Unidos de América y Europa certificados como GLOBAL GAP (buenas prácticas agrícolas) (Santos 2011).

Actualmente la variedad de arveja dulce utilizada es la SL3123 denominada por la empresa como: 62. Según Santos (2011), entre las variedades de arveja china que se han utilizado por la empresa están Atilán 902 y Sugar Daddy; el porcentaje de rechazo en la planta empacadora posee un promedio del 36% y un promedio de 45% de la producción total respectivamente, siendo los daños causados por las enfermedades fúngicas para la época lluviosa como la mancha negra (*Ascochyta* spp.) y la mancha café (*Botrytis* spp.), plagas insectiles para la época seca como la mancha verde producida por Thrips (*Frankliniella* spp.), daño mecánico, tamaño y forma de fruto y el punto de maduración. Las variedades de ejote francés utilizadas son: Serenguetti comercializada por agropecuaria Popoyán y la variedad Sapporo (Santos 2011).

La planta empacadora de GHORTEX, S.A. está ubicada en el km 40 de la ruta Interamericana CA-1, en el cruce hacia Santo Domingo Xenacoj, Sumpango, Sacatepéquez; en ella se realiza el descalizado del producto así como la clasificación y el empaque del producto para lo cual se cuenta con la infraestructura adecuada, un eficiente manejo de la cadena de frío y la implementación de las buenas prácticas de manufactura (GLOBAL GAP). La planta de procesos trabaja varios productos además de la arveja y ejote francés como: minivegetales (zucchini (*Cucurbita pepo* L.) y zanahoria (*Daucus carota* L.)) y productos asiáticos como el cundeamor (*Momordica charantia* L.). Dentro de las instalaciones también se encuentran las oficinas administrativas (Agosto 2012).



### **1.3 Objetivos**

#### **1.3.1 General**

- Elaborar el diagnóstico del área de producción agrícola (finca Las Gemelas) de la empresa GHORTEX, S.A.

#### **1.3.2 Específicos**

- Identificar los principales problemas que enfrenta la finca Las Gemelas
- Definir el problema principal que afecta a la finca Las Gemelas

## **1.4 Metodología**

### **1.4.1 Identificación de los principales problemas que enfrenta la finca Las Gemelas**

El procedimiento realizado para generar la información primaria requerida para diagnosticar los principales problemas dentro de la finca Las Gemelas, fue principalmente el reconocimiento de la finca a través de recorridos asistidos por el encargado de la finca, donde se observó, se entrevistó al encargado de finca y demás personal, se tomaron fotografías para respaldar visualmente lo que se encuentra en la finca y se anotó toda la información importante que ayudó a la identificación de deficiencias.

Para la información meramente administrativa se entrevistó a la encargada de procesos de calidad, que también se encarga de regular la información de entradas y salidas de las distintas fincas.

De igual manera la información secundaria se substrajo de documentos físicos proporcionados por la encargada de calidad, principalmente fueron tesis realizadas por compañeros practicantes en la empresa.

### **1.4.2 Definición del problema principal que afecta a la finca Las Gemelas**

Toda la información fue contrastada y analizada a través de la metodología de la matriz de priorización de problemas, donde se definió la problemática principal que afecta a la finca, de estas causas se generarán posibles soluciones que ayudarán a un mejor manejo en los distintos procesos de producción en la finca Las Gemelas.

## 1.5 Resultados

### 1.5.1 Identificación de los principales problemas que enfrenta la finca Las Gemelas

#### 1.5.1.1 Ubicación de la finca

La finca Las Gemelas se encuentra ubicada en la aldea El Llano, del municipio de Zaragoza, en el departamento de Chimaltenango. Posee una extensión de 11 ha. Zaragoza se localiza en las coordenadas: latitud Norte 17° 39'00" y una longitud Oeste de 90° 53'26", a una altitud de 1849.44 msnm (Santos 2011).

#### 1.5.1.2 Características climatológicas

El clima es generalmente templado a frío con temperaturas que oscilan entre 15°C y 20°C. La precipitación media anual es de 1,300 mm. La velocidad de los vientos oscila entre 13.5 Km/hr y 25 Km/hr (Santos 2011).

#### 1.5.1.3 Características de suelo

La textura de suelos que predominan son los suelos francos y franco arenoso. La finca presenta una topografía accidentada, de pendiente variable según la ubicación de los lotes ya que la mayoría de ellos están sobre lomas y ladera (Santos 2011).

#### 1.5.1.4 Generalidades del cultivo(s)

En el cuadro 1, se muestran algunas generalidades de los cultivos producidos en la finca Las Gemelas.

**Cuadro 1.** Generalidades del(los) cultivo(s).

<b>Cultivo</b>	<b>Nombre científico</b>
Arveja (dulce y china)	<i>Pisum sativum</i> L.
Ejote francés	<i>Phaseolus vulgaris</i> L.
<b>Variedades</b>	
Arveja dulce	Sugar snap SL3123 (62)
Ejote francés	Serengueti
<b>Tiempo o edad del cultivo</b>	
En ese momento	1 mes aproximadamente
<b>Épocas de siembra y cosecha</b>	
Arvejas	Febrero a mayo y agosto a noviembre
Ejote francés	Agosto a noviembre
Las cosechas se realizan 2 veces por semana (lunes y martes) a los 70 días aproximadamente.	

### **1.5.1.5 Manejo agronómico**

#### **A. Riego y fertilización**

El sistema de riego utilizado en la finca es a través de riego por goteo, por el cual también se realiza el fertirriego. El motor de la bomba de succión es ineficiente y presenta problemas regularmente, por lo que la plantación corre el riesgo de no recibir agua y fertilizante por cierto tiempo; únicamente se puede regar una llave a la vez. Las mangueras laterales son de polietileno, la tubería secundaria es de 2 pulgadas y la principal de 3 pulgadas hechas de Policloruro de Vinilo (PVC). Se debe realizar una actualización de la ubicación y cantidad de las llaves de riego. Es importante recalcar que el personal que maneja el sistema de riego no está capacitado para aplicar los fertilizantes y en el mantenimiento del equipo.

Existe el problema con las mangueras de riego al taparse principalmente por la tierra y algas, además de ser reutilizadas por vario tiempo se muestran deterioradas, por lo que el riego no es homogéneo.

Actualmente se utiliza un plan de fertilización elaborado luego de realizar un análisis de suelos de los diferentes lotes de la finca; algunos de los fertilizantes son aplicados vía foliar.

#### **B. Manejo de plagas y enfermedades**

Actualmente no existe un plan básico de muestreos de plagas y enfermedades, todas las aplicaciones se realizan conforme a la observación y experiencia de los agricultores. Normalmente los productos fitosanitarios son aplicados con bomba de mochila de 16 L. En la finca se posicionan trampas pegajosas de colores amarillo y azul únicamente de manera cultural para reducir la población de insectos dañinos al cultivo; para prevenir y atacar enfermedades provenientes del suelo se aplica cal viva, tampoco existe un plan de manejo integrado de plagas. Los productos químicos utilizados son los establecidos por las normativas nacionales e internacionales, para evitar una contaminación tanto al producto como al medio ambiente (Agosto 2012).

Algunas de las principales plagas y enfermedades presentes en la finca Las Gemelas son presentadas en el cuadro 2.

**Cuadro 2.** Plagas y enfermedades comunes en finca Las Gemelas.

<b>PLAGA / ENFERMEDAD</b>	<b>NOMBRE CIENTÍFICO</b>	<b>ÁREA FOLIAR QUE ATACA</b>
<b>Mosca minadora</b>	<i>Liriomyza huidobrensis</i> Blanchard	Hojas, tallos y vainas
<b>Trips</b>	<i>Frankiniella spp.</i>	Hojas, tallos y vainas
<b>Áfidos o Pulgones</b>	<i>Myzus persicae</i> (Sulzer)	Hojas (virus)
<b>Larvas lepidópteros</b>	<i>Spodoptera spp.</i>	Hojas y vainas
<b>Ascochyta</b>	<i>Ascochyta spp.</i>	Hojas (mancha foliar)
<b>Fusarium</b>	<i>Fusarium spp.</i>	Raíz (necrosis)

### C. Manejo de malezas

El manejo de las malezas se realiza de forma preventiva, al aplicar herbicidas de acción pre-emergente, esto para toda el área de cultivo; ahora para el área específica de siembra, se coloca el plástico o mulch, que crea el ambiente necesario para evitar la emergencia de las malezas. Si durante el ciclo de cultivo aparece maleza en los caminos entre surcos o tablones se aplica un herbicida post-emergente autorizado.

Algunas de las principales malezas presentes en la finca Las Gemelas son presentadas en el cuadro 3.

**Cuadro 3.** Malezas comunes en finca Las Gemelas.

<b>MALEZA / NOMBRE COMÚN</b>	<b>NOMBRE CIENTÍFICO</b>
Verdolaga	<i>Portulaca oleracea</i>
Bledo	<i>Amaranthus híbridos</i>
Apazote	<i>Chenopodium ambrosioides</i>
5 Negritos	<i>Lantana urticifolia</i>
Culantrillo	<i>Lepidium virginicum</i>
Tamalillo	<i>Nicandra physalodes</i>
Cardosanto	<i>Argemone mexicana</i>
Collolío	<i>Cyperus rotundus</i>

### D. Manejo de rastrojo

Es necesario implementar un plan para el manejo de rastrojos para evitar la diseminación de plagas y enfermedades. El rastrojo se les es dado a personas para el alimento de su ganado y a la vez se realizan quemas.

### E. Infraestructura de la finca

La finca cuenta con lo mínimo de infraestructura, ver cuadro 4.

**Cuadro 4.** Infraestructura de la finca Las Gemelas.

Infraestructura	
<b>Bodegas</b>	Plaguicidas (polvo, granulado y líquido)
	Fertilizantes
	Herramientas
<b>Oficina</b>	Encargado de finca
<b>Servicio Sanitario</b>	5 (3 damas y 2 caballeros)
<b>Ducha de emergencia</b>	1 (en caso de contaminación con químico)
<b>Lava ojos</b>	1 (en caso de contaminación con químico)
<b>Otros (servicios)</b>	Energía eléctrica y agua

### G. Limitantes para el buen desarrollo de la finca

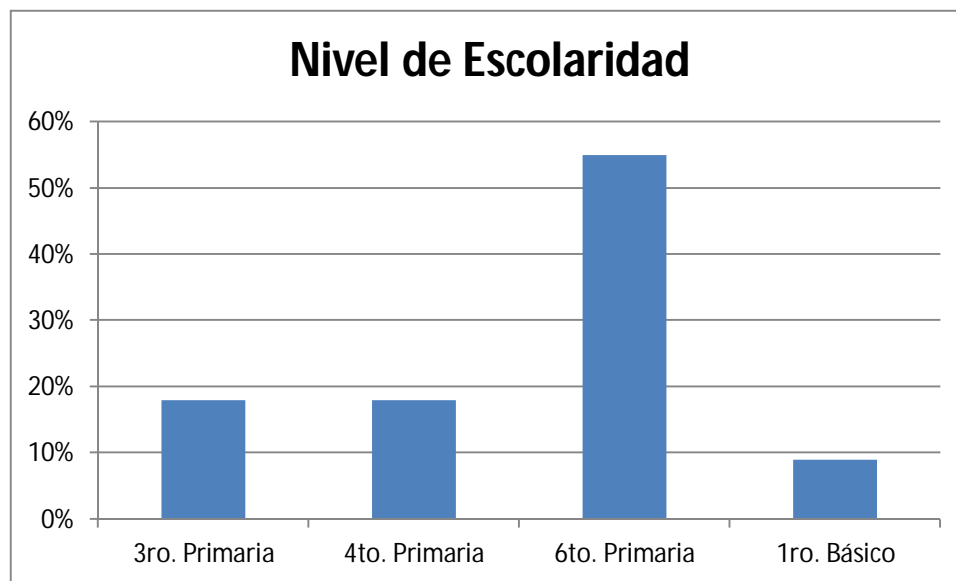
El nivel de analfabetismo de los trabajadores.

El clima o condiciones ambientales adversas como heladas, huracanes y sistemas de baja presión.

El motor de succión de agua es ineficiente y se encuentra en malas condiciones.

La estructura del suelo de algunos lotes no es la adecuada.

En la figura 1, se muestra el nivel de escolaridad que presentan los trabajadores de finca.



**Figura 1.** Nivel de escolaridad de los trabajadores de finca Las Gemelas.

#### H. Maquinaria y equipo

La empresa posee maquinaria y equipo para la preparación y acondicionamiento del terreno para la siembra, ver cuadro 5.

**Cuadro 5.** Maquinaria y equipo de la finca las Gemelas.

Maquinaria y Equipo	Cantidad
Tractores	2
Arados (vertedera y discos)	2
Cultivadoras (Tillers)	2
Surqueador	1
Motor o Bomba de agua	1
Bombas de mochila	10

#### I. Vehículos

1 Camión pequeño para transportar el producto hacia la planta empacadora.

#### J. Medidas de seguridad de la finca

1 portón principal, cerco (alambre de púas) al perímetro y 2 guardias (por día y noche).

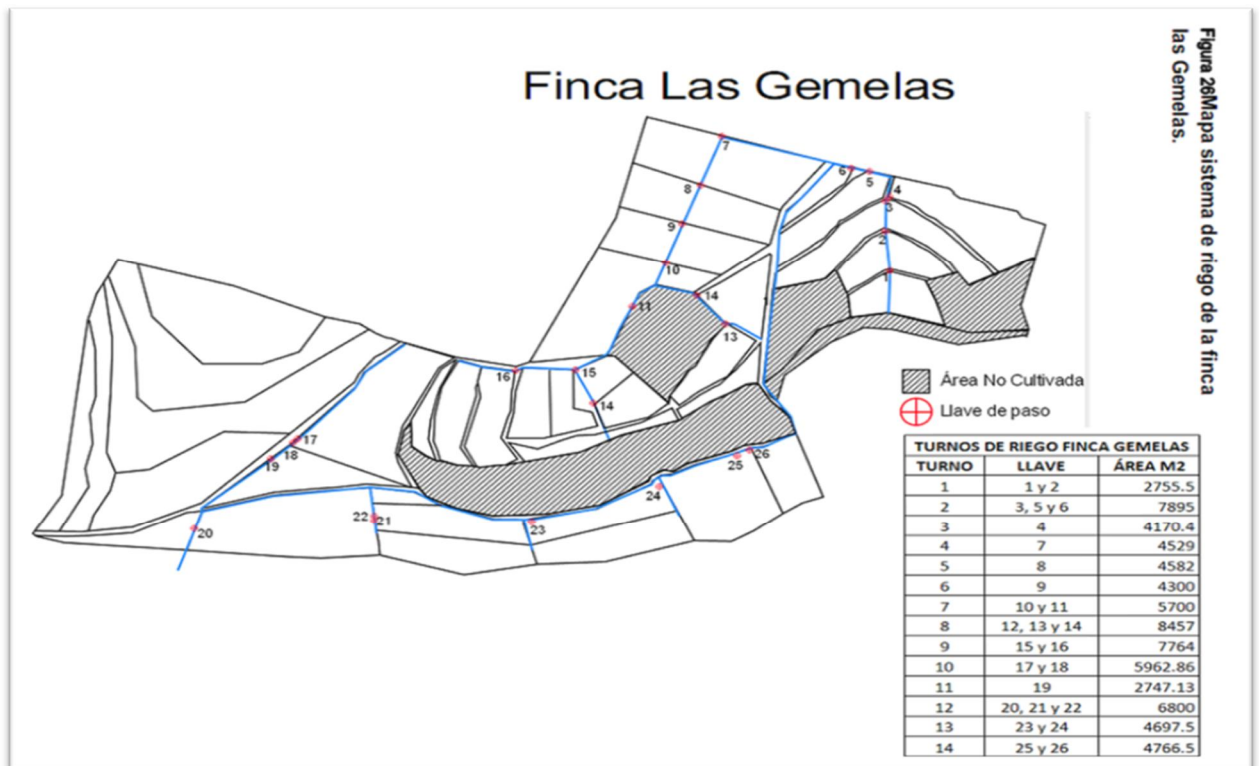
### K. Nombre de los lotes de la finca

En el cuadro 3 se nombran los lotes existentes en la finca Las Gemelas junto a la valoración de sus áreas en metros cuadrados.

**Cuadro 6.** Nombre y área de lotes en finca Las Gemelas.

Nº.	NOMBRE PANTE	AREA ha
1	Terrazas 2	1.48
2	Las 18	1.91
3	Grevillea	0.24
4	Terrazas 1	1.6
5	El llamo	0.46
6	L1	0.63
7	L2	0.68
8	L3	0.49
9	L4	0.59
10	La Cumbre	2.46

La división de los lotes y los turnos de riego se presentan en la figura 2.



**Figura 2.** División de los lotes y turnos de riego de finca Las Gemelas. **Fuente:** Santos, 2011.

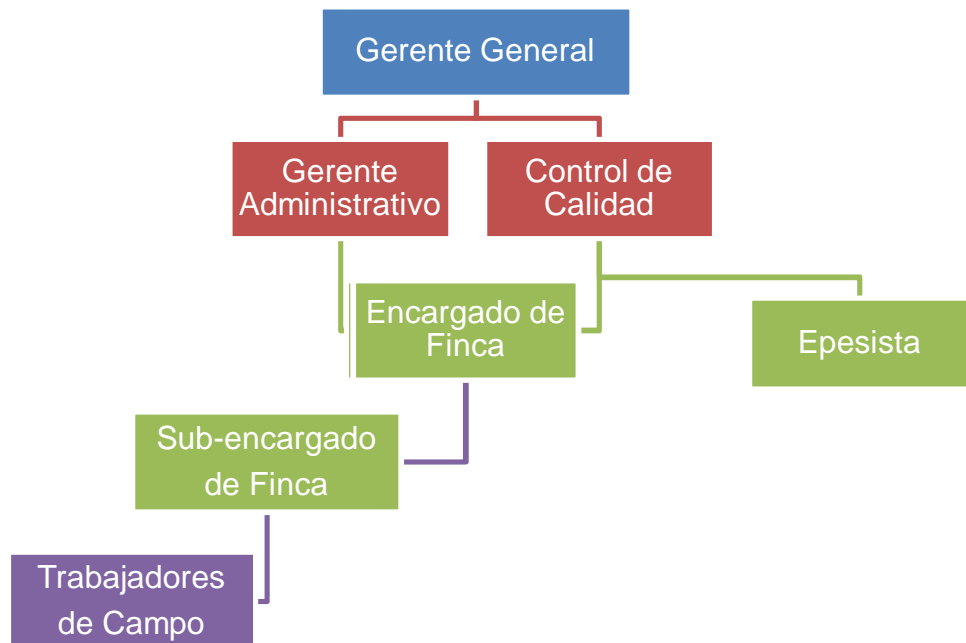


### 1.5.1.6 Destino del producto manufacturado

El producto es de exportación, principalmente se envía hacia Estados Unidos y Europa por medio de embarcación o naviera; por la cual tarda en llegar 21 días aproximadamente (Europa) y vía aérea (por este medio es más costoso) (Agosto 2012).

### 1.5.1.7 Organigrama

La organización está compuesta y estructurada de la siguiente manera, ver figura 3.



**Figura 3.** Organigrama de la empresa GHORTEX, S.A.

### **1.5.1.8 Descripción de la empresa GHORTEX, S.A.**

#### **A. Existencia de la empresa GHORTEX, S.A.**

Somos una empresa cien por ciento guatemalteca que produce y distribuye vegetales en fresco de la más alta calidad a mercados norteamericanos y europeos, teniendo como principal objetivo ofrecer la satisfacción total de los consumidores, gracias a nuestra política de inocuidad aplicada en la empresa (Agosto 2012).

#### **B. Misión de la empresa GHORTEX S.A.**

Somos una empresa comprometida a ofrecer vegetales frescos de la más alta calidad, con el propósito de satisfacer los requerimientos de nuestros clientes, a través de la innovación y vanguardia tecnológica, así como la aplicación de prácticas agrícolas y de manufactura que garanticen la seguridad y frescura de los alimentos.

#### **C. Visión de la empresa GHORTEX, S.A.**

Ser la empresa guatemalteca líder en la producción y comercialización de vegetales frescos, reconocida nacional e internacionalmente por la excelencia y frescura de los productos a través del desarrollo de nuestro capital humano y de la implementación de los más altos estándares de inocuidad y calidad en cada uno de nuestros procesos productivos.

#### **D. Valores de la empresa GHORTEX, S.A.**

Como empresa consiente de los compromisos adquiridos trabajamos fundamentados en valores: "Honestidad, responsabilidad, perseverancia y superación, servicio al cliente, calidad e inocuidad del producto y trabajo en equipo (Agosto 2012).

### **1.5.2 Definición del problema principal que afecta a la finca Las Gemelas**

#### **1.5.2.1 Análisis de la información**

Para contrastar la información colectada e identificar los principales problemas se utilizó: La matriz de priorización de problemas, que se presenta en el cuadro 7.

**Cuadro 7.** Matriz de priorización de problemas de finca Las Gemelas.

<b>PROBLEMÁTICA</b>	<b>Plagas</b>	<b>Enfermedades</b>	<b>Buenas prácticas agrícolas</b>	<b>Condiciones ambientales</b>
<b>Plagas</b>				
<b>Enfermedades</b>	Plagas			
<b>Buenas prácticas agrícolas</b>	Buenas prácticas agrícolas	Buenas prácticas agrícolas		
<b>Condiciones ambientales</b>	Plagas	Enfermedades	Buenas prácticas agrícolas	

El resultado de la priorización de problemas se presenta en el cuadro 8.

**Cuadro 8.** Resultados del análisis de la matriz de priorización problemas.

<b>PROBLEMÁTICA</b>	<b>PUNTOS</b>
Buenas prácticas agrícolas	3
Plagas	2
Enfermedades	1
Condiciones ambientales	0

Una de las causas que generan estos problemas es principalmente la baja escolaridad que presentan los trabajadores, esto les impide realizar operaciones o cálculos necesarios para minimizar los gastos de productos y aumentar el volumen de producción.

La continua y mejora en la implementación de las buenas prácticas agrícolas resultó como la problemática principal debido a que con el cambio de la versión de la norma GLOBALGAP se tornó más compleja; aumentando la cantidad de los puntos de control a nivel mayor, lo que conllevará una exhaustiva verificación y aplicación a la nueva versión.

Se identificó a las plagas del cultivo de arveja como la segunda preocupación; el incremento de plagas se da principalmente en época de verano en contraparte de las enfermedades que el porcentaje de incidencia aumenta en época de invierno. La solución para contrarrestar las plagas y enfermedades puede realizarse con una buena implementación del manejo integrado de plagas, el monitoreo de enfermedades y la implementación de las buenas prácticas agrícolas.

Normalmente las preocupaciones con las condiciones climáticas se da a partir del segundo ciclo de producción que inicia en el mes de agosto; estar pendientes a la información de los pronósticos del tiempo proporcionada por el Instituto Nacional de Sismología, Vulcanología, Meteorología e Hidrología (INSIVUMEH) y preparados con el equipo y productos de aplicación así como los métodos culturales de prevención ayudará a minimizar los impactos negativos del clima.

## 1.6 Conclusiones

- Las problemáticas a las que se enfrenta la finca Las Gemelas son: 1) Seguimiento de las buenas prácticas agrícolas, 2) Presencia de plagas, 3) Presencia de enfermedades y 4) Las repercusiones del medio ambiente; juntas afectan los volúmenes de producción.
- La verificación y el seguimiento en la implementación de las buenas prácticas agrícolas es el principal problema para la continuación de la certificación de la norma GLOBALGAP.

## 1.7 Recomendaciones

- Crear un plan y presupuesto de ejecución para la implementación de los requisitos de GLOBALGAP, donde existan manuales o reglamentos internos (procedimientos para conductas disciplinarias, procedimientos de quejas, procedimientos para permisos, etc.).
- Creación de una plaza para gerente de producción, el cual estaría encargado de la administración adecuada para la finca(s) y que podría aportar sus conocimientos para una mejor utilización de plaguicidas realizando monitoreo de plagas y enfermedades o aplicación de otras alternativas.

## 1.8 Bibliografía

1. Agosto, A. 2012. Administración y calidad de la arveja (entrevista). Sumpango, Sacatepéquez, Guatemala, GHORTEX, S.A., Supervisión de Calidad.
2. Estrada, M. 2010. Diagnóstico general y servicios prestados en la empresa “Grupo Hortícola de Exportación” y determinación de curvas de absorción de nitrógeno (N), fósforo (P) y potasio (K) en arveja china (*Psium satuvum* var. Atitlán), Sumpango, Sacatepéquez. Informe de Graduación Ing. Agr. Guatemala, USAC. 84 p.
3. Girón, E. 2012. Generalidades y manejo del cultivo de arveja (entrevista). Zaragoza, Chimaltenango, Finca “Las Gemelas”.
4. Santos, L. 2011. Trabajo de graduación realizado en Grupo Hortícola de Exportación S.A. (GHORTEX, S.A.), Sumpango, Sacatepéquez, manejo de cultivo de arveja china (*Pisum Sativum* L. ). Tesis Ing. Agr. Guatemala, USAC. 134 p.

## **CAPÍTULO II**

**Diagnóstico de la situación actual del Área de Producción Agrícola y Planta de Procesos bajo el Programa de Certificación de Responsabilidad Social y Comercio Justo “Fair For Life” (FFL) de la empresa GHORTEX, S.A., Chimaltenango, Guatemala, C.A.**



## 2.1 Presentación

El aumento en la producción de productos no tradicionales principalmente en el altiplano del país se debe a la creciente demanda del mercado internacional, principalmente de Norteamérica y Europa; esto ha beneficiado a los agricultores y sus familias mejorando su nivel de vida (Wikipedia 2012a, Wikipedia 2012b).

Las agroexportadoras juegan un papel muy importante dentro de la cadena de comercialización, éstos le compran al pequeño productor o agricultor y le dan un valor agregado al producto para generar un mayor margen de ganancias antes de exportarlo; de esta manera no sólo se dinamiza el trabajo en el campo sino también en las plantas de procesos o de manufactura de las áreas más pobladas.

Los importadores demandan una alta calidad e inocuidad del producto y para ello exigen distintas certificaciones de buenas prácticas agrícolas y de manufactura como parte de las medidas proteccionistas; asimismo, los efectos negativos de la globalización dentro de los países en desarrollo como Guatemala, ha generado que varias organizaciones de la sociedad civil, ONG's y el sector privado, entre otros; se unan para que tanto las empresas transnacionales como las nacionales se desarrollen de una forma socialmente más responsable, con mejores beneficios y mejores tratos para el trabajador y la comunidad, la cual incluye también el respeto al medio ambiente; todo en base a la obtención de una sostenibilidad integral (CRSE 2012). Por lo cual, ambas partes compraventa requieren de certificaciones con sentido social como estrategia de mercadeo, imagen de empresa, aceptación de sus consumidores, acceso a nuevos mercados, etc., cabe resaltar que una nueva alternativa de comercio toma fuerza y que por su naturaleza entra dentro de las prácticas responsables a la que una empresa podría optar; el comercio justo.

La agroexportadora GHORTEX, S.A. ha cumplido con los estándares de calidad certificándose con distintos programas o normas tanto nacionales como internacionales. Conforme transcurren los años surgen nuevos programas, por lo que se necesita estar a la vanguardia para mantener y abrir nuevos mercados; y para ello GHORTEX, S.A. ha decidido implementar el programa de responsabilidad social y comercio justo FFL dentro de un campo de producción agrícola y la planta de procesos, principalmente para la exportación de arveja dulce (*Pisum sativum* L.).

Como parte del Ejercicio Profesional Supervisado (EPS) del periodo comprendido de febrero a noviembre de 2012, requerido por la universidad de San Carlos de Guatemala, se pretende realizar un diagnóstico a la empresa GHORTEX, S.A. con el propósito de identificar los puntos de control con respecto al programa FFL para la cadena de producción de arveja dulce que se están aplicando y los que faltarían por aplicar para luego implementar un plan de acción y cubrir los puntos de control también necesarios; una vez se cumpla con el total de los puntos de control, la empresa inmediatamente podría iniciar con la solicitud de una auditoría externa por parte de FFL.

A continuación se presenta el proyecto de investigación titulado: Diagnóstico de la situación actual del área de producción agrícola y planta de procesos bajo el programa de certificación de responsabilidad social y comercio justo FFL de la empresa GHORTEX, S.A., Chimaltenango, Guatemala, C.A.

## **2.2 Definición del problema**

El mercado principal de la agroexportadora GHORTEX, S.A. es el continente europeo, y el mayor problema para poder mantener los clientes actuales e iniciar negocios con nuevos clientes europeos es la falta de la certificación del programa de responsabilidad social y comercio justo FFL por parte de la agroexportadora. Actualmente los clientes ya cuentan con la certificación de dicho programa, por lo que la agroexportadora se ve en la necesidad de comparar los requisitos del programa con la situación actual de la misma; con ello se podrá determinar cuáles son los puntos incumplidos que deberá adoptar para luego solicitar la auditoría externa realizada por FFL a través de terceros para la obtención de la certificación requerida por los clientes y, de esta forma se cumpla en toda la cadena de producción con la integridad del producto a exportar.

## **2.3 Marco conceptual**

### **2.3.1 Orígenes de la responsabilidad social**

Luego del surgimiento de la Iglesia Católica como necesidad de unificar el mundo de la fe y, obtener un puesto dentro de las jerarquías monárquicas y el pueblo europeo; acontecieron varias violaciones a los derechos de la humanidad desde la abundante riqueza y tierras acumuladas por la iglesia hasta la venta de indulgencias que hicieron de la historia un nuevo evento de protestas ideológicas en todas las formas posibles, lo que llevo a la liberación del poder sobre la mente y los pensamientos de muchas personas de la opresión que se mantuvo por años; la reforma fue una de las primeras revoluciones suscitadas por una vida justa y armónica dentro de un periodo de avances tecnológicos que vieron el cambio de la vida agrícola a la industrial (Wikipedia 2012a).

El capitalismo estuvo en su apogeo y la creación de fábricas manufactureras de textiles, metales, etc. inició un nuevo modelo de vida, un salario para vivir. Esto tomó siglos para concretarse por lo que la misma línea de injusticias a los derechos de un trabajo, un salario y un trato digno florecía; los trabajadores, cada vez más numerosos y sometidos a mayor explotación, percibían que su situación era día a día menos aceptable y que podrían estallar disturbios sociales. Hasta que la visión de varios empresarios industriales europeos inició con la idea de adoptar cambios en el manejo del personal adjudicándoles beneficios que luego dio lugar a la aparición de una reforma social, la revolución industrial. Sus ideas fueron posteriormente incorporadas a finales de la primera guerra mundial en la constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Wikipedia 2012a).

Al consumarse ambas revoluciones dieron lugar a través de pensamientos humanitarios y religiosos la creación de entidades que apoyarían los principios y derechos fundamentales para los trabajadores a nivel mundial para mutuo beneficio con las empresas. En sus inicios las empresas se interesaron en efectuar donaciones con fines humanitarios y sociales, apoyando obras de la beneficencia pública, o a las universidades y artes. Este tipo de acciones, es lo que se ha denominado “filantropía empresarial”, para muchos, la actual precursora de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), cuestión que hoy es motivo de debate (Calderón y Fernández 2008).

La evolución de la puesta en práctica voluntaria de los diferentes principios y convenios aplicados tanto internacional como localmente (por país) ha ayudado a que cada vez tengan más peso dentro de la sociedad y lleguen a colocarse en un punto legítimo del accionar para los gobiernos, empresarios y trabajadores a nivel mundial. Se han logrado acuerdos sobre las horas de trabajo en la industria, al desempleo, a la protección de la maternidad, al trabajo nocturno de las mujeres, a la edad mínima y al trabajo nocturno de menores en la industria; como posteriormente se adoptó la libertad sindical (Calderón y Fernández 2008).

En los años ochenta la política económica mundial se apartó de la regulación y de la intervención estatal, promoviendo la liberación del comercio y la reducción del papel del Estado. Muchos centros de producción de bienes y servicios pasaron de los países del Norte hacia los países menos desarrollados, y se inició la globalización de la cadena de valor en la que los gobiernos (en especial los del sur), pasaron de ser protectores y reguladores del sector empresarial, a ser promotores de la inversión extranjera (Wikipedia 2012a).

En un ambiente intelectual dominado por el debate y la crítica a las consecuencias sociales más negativas de la globalización y que ha sido en la parte final del último decenio cuando las reflexiones sobre las relaciones empresa y sociedad han adquirido una nueva actuación e idiosincrasia empresarial, se inicia una nueva metodología de supervivencia empresarial “la RSE”, la cual permitiría la permanencia de las empresas en manos de sus dueños y la capitalización de éstos (Dankers 2004).

La nueva actitud del público frente a la actividad empresarial se tradujo en mayores exigencias para que las empresas operen según códigos y estándares de comportamiento responsable. Las empresas, por su parte, comenzaron a percatarse de que la puesta en marcha de políticas y acciones de responsabilidad social corporativa constituye una fuente de beneficios en términos de reputación e imagen corporativa, lo cual, a su vez reduce el riesgo de la oposición pública contra sus operaciones, ayuda a conservar a los clientes y facilita el ingreso a nuevos mercados con mayores exigencias (Santos 2011).

Más recientemente, los convenios de la OIT han servido para desarrollar algunas normas laborales verificables. En el sector agrícola las más importantes son la norma SA8000 de la Organización Internacional de Transparencia Social (SAI, por sus siglas en inglés) y el Código Básico de la Iniciativa Ética para el Comercio (ETI, por sus siglas en inglés) y normas como las ambientales y del comercio justo (BVBS 2012).

### **2.3.2 La RSE a nivel mundial**

La Unión Europea (UE) a nivel internacional, en el contexto político, incide directamente en ámbitos relacionados con el comportamiento de los mercados a través de sus políticas comerciales y de cooperación para el desarrollo. La RSE europea ha propiciado la creación de diversas iniciativas internacionales como lo es el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC, por sus siglas en inglés), la declaración tripartita de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social y las directrices de la Organización de Comunidades en Desarrollo (OCDE) para las empresas multinacionales; éstas no constituyen conductas legales obligatorias; sin embargo, la comisión europea y en particular los gobiernos europeos que la integran, se han comprometido a apoyar estas normativas fomentando su cumplimiento en el ámbito empresarial (Gaudy 2007).

Con la finalidad de frenar o poner fin al deterioro creciente de las condiciones de trabajo de millones de trabajadores en el mundo, como consecuencia de los efectos de los procesos de globalización y liberalización económica, diferentes actores de la sociedad civil (sindicatos, ONG's, organizaciones de derechos humanos, organizaciones de consumidores), organismos internacionales y empresas, principalmente multinacionales, reaccionan promoviendo fórmulas orientadas a lograr una gestión empresarial socialmente responsable, acompañadas de procesos de vigilancia y seguimiento de los comportamientos. Es así como surge un conjunto de mecanismos e instrumentos, algunos de carácter legal, en tanto abordan variadas materias y otros, que ponen especial énfasis en aspectos específicos como, por ejemplo, los temas laborales (Calderón y Fernández 2008) .

Muchas empresas ya han adoptado las normativas elaboradas por los gobiernos, que aunque no son de carácter obligatorio, esto ha permitido un avance con respecto a la responsabilidad social en el mundo desarrollado; lo cual se ha contagiado también a los países en vías de desarrollo de América Latina y el resto del mundo (Gaudy 2007).

La protección a los derechos del trabajador hoy en día ya no es el único factor al cual se le da importancia sino a una serie de temas que podrían verse aisladas, pero que al final del camino se estrechan para incrementar los motivos de la lucha por un mundo mejor visto desde varias perspectivas tanto en lo local como lo es en un trabajo dentro de una empresa como lo externo de ella que sería la comunidad aledaña, por lo que una inclusión del cuidado al medio ambiente también forma parte de la ética empresarial (RSE 2010).

La Organización de las Naciones Unidas firmó el Pacto Global en enero de 1999 y puesto en marcha en julio de 2000; el secretario general de las Naciones Unidas, Kofi Annan, propuso la idea de un pacto global que “desafía a los líderes empresariales a promover y aplicar, dentro del ámbito de sus empresas, nueve principios vinculados a los derechos humanos, a estándares en el trabajo y al medio ambiente. La finalidad es ayudar a fortalecer los pilares sociales de los cuales cualquier economía, incluida la economía global, debe estar actualizada si quiere sobrevivir y crecer. Los principios se derivan de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de los principios fundamentales sobre los derechos en el trabajo de la OIT, y de los principios de Río, sobre medio ambiente y desarrollo”(Calderón y Fernández 2008).

Muchas empresas en todo el mundo que han deteriorado el medio ambiente, a trabajadores y a diversas comunidades, especialmente las multinacionales en los países en vías de desarrollo generaron que muchos activistas de organismos no gubernamentales denunciaron estos actos (Gaudy 2007). En el año 2001 se desarrolló en Europa por el Consejo Europeo de Gotemburgo el denominado “Libro Verde”, el cual expresa que las empresas deben estar conscientes que tanto proveedores como clientes y público en general, pueden afectarlas en toda la cadena del proceso productivo (Gaudy 2007).

Las medidas o buenas prácticas de responsabilidad social que las empresas adopten van a afectar también a sus socios económicos sin sustituir a las legislaciones laborales, medio ambientales y de derechos humanos existentes en cada país (Gaudy 2007).

### 2.3.3 Marco actual de la RSE

El marco actual de la RSE a nivel mundial se puede decir que tiene tres elementos principales mencionados en el cuadro 9.

**Cuadro 9.** Elementos principales del marco actual de la RSE.

Elementos principales del marco actual de la RSE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Creciente implicación política de las organizaciones</b>, motivada por su gran poder económico. La frontera entre gobierno, empresas y sociedad civil, en algunos casos, queda disuelta.</li> <li>• <b>Dificultades para exigir responsabilidades legales a las compañías</b>, por la falta de un marco legal y un Tribunal internacional, similares a los que existen para el derecho criminal internacional. En muchos casos, una multinacional tiene los cuarteles generales en un país y conduce operaciones en otro.</li> <li>• <b>Mayor peso social del diálogo</b> con varios interlocutores en la determinación de la estructura y actividad de la organización.</li> </ul>

**Fuente:** <http://www.bvbusiness-school.com>

### 2.3.4 Inicios de la RSE en América Latina

El enfoque filantrópico que desde hace varios siglos está presente entre las empresas y la sociedad en América Latina tomó fuerzas principalmente desde las instituciones religiosas realizando obras de caridad. Las empresas colaboraban con instituciones de beneficencia y hospitales públicos, apoyaban asociaciones deportivas o promovían el arte; esta relación empresa-comunidad que desde los comienzos del siglo XX se desarrolló acorde a un contexto local caracterizado por la presencia de Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES), usualmente de tipo familiar, que realizaban donaciones de forma habitual (Gaudy 2007).



La relación entre empresa y sociedad ha evolucionado hacia relaciones comerciales condicionadas por los valores e inquietudes de los ciudadanos y de la sociedad en general. Sin embargo, la opinión pública percibe que las empresas no trabajan lo suficiente la dimensión social y medioambiental y la mayoría de las empresas, según revelan diversos estudios de opinión, tampoco integran en su estrategia empresarial un plan de acción social (Gaudy 2007).

El país cuyo avance en el tema destaca a nivel latinoamericano es Brasil, donde cerca de 500 empresas ofrecen reportes públicos siguiendo las líneas propuestas por el instituto Ethos (llamados “balance social”), la bolsa de valores de San Pablo ha iniciado una clasificación de empresas similar al Índice Dow Jones de la sostenibilidad, que refleja el compromiso con la RSE de empresas cuyas acciones son transadas en bolsa, y el tema de la RSE hace parte de la agenda pública del sector privado, la sociedad civil y el gobierno. Grandes empresas locales como Natura, por ejemplo, no sólo publican reportes de sostenibilidad siguiendo las guías de la Iniciativa de Reporte Global (GRI, por sus siglas en inglés) sino que efectivamente han integrado la RSE como parte de su estrategia empresarial (Correa, Flynn y Amit 2004).

Muchos acontecimientos permitieron entonces pasar de la pregunta ¿Qué le sobra a la empresa que puede brindarle a la sociedad?, formulada en términos de filantropía o de inversión social, a la pregunta “¿Cómo debe comportarse una empresa?”. Desde este nuevo enfoque hubo empresarios que comenzaron a trabajar los conceptos de sostenibilidad y ciudadanía corporativa. Estos pioneros que proponían prácticas responsables, participaron de la construcción de organizaciones y redes, promovieron acuerdos y alianzas sectoriales con la idea de iniciar un movimiento de motivación a empresas (Correa, Flynn y Amit 2004).

El movimiento motivado por líderes empresariales dispuestos a trabajar para generar las condiciones necesarias para el desarrollo de una cultura de responsabilidad social en sus prácticas de desarrollo junto a representantes de 172 naciones y de 2,400 organizaciones de la sociedad civil unieron sus fuerzas para desarrollar la cumbre de naciones unidas sobre medio ambiente y desarrollo, realizada en 1992 y conocida como la Cumbre de la Tierra, que logró instalar en la agenda mundial la preocupación por el calentamiento global, el concepto de ecoeficiencia y la necesidad de contar con políticas públicas y privadas relacionadas con el manejo ambiental (Correa, Flynn y Amit 2004).

“No puede haber empresas exitosas en sociedades fracasadas” por Stephan Schmidheiny, frase que como parte de este proceso consolidó, tiempo después, el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (World Business Council for Sustainable Development, WBCSD), organización con capítulos en los distintos países de América Latina, que inicialmente estuvo centrada sobre todo en temas ambientales para luego evolucionar hacia una RSE Integral (AVINA 2011).

### **2.3.5 Evolución de la RSE en América Latina**

América Latina ha avanzado grandemente a lo que se refiere al tema de RSE con respecto a otras regiones como Asia, África y el medio Oriente; principalmente en el concepto de RSE en cuanto a expansión, profundización y segmentación para diversos sectores empresariales, a través de distintos soportes de difusión y debate, aunque a la hora de implementar prácticas responsables se registra diferencias de criterios y todavía aparece lejana una aplicación sistemática e integral de la RSE por parte del empresariado latinoamericano en su conjunto (Gaudy 2007).

El avance de la RSE en América Latina en estos últimos años se han dividido en tres ejes de estudio para una mejor comprensión, presentados en el cuadro 10.

**Cuadro 10.** Evolución de la RSE en América Latina.

<b>Evolución de la RSE en América Latina</b>	
<b>Organizaciones y Redes</b>	Surgimiento principales entidades en RSE. Generación de iniciativas de articulación intersectorial e intrasectorial en primera década de siglo XXI, fortaleciéndose y creando redes de alcance continental.
<b>Conceptos</b>	Iniciativas contribuyeron a conceptualizar la RSE, instalar temática en la agenda pública, a convocar, a construir consensos y a generar capital social. Comprende divulgación, investigación académica, conferencias, eventos de difusión, publicaciones específicas, cobertura de medios de comunicación, premios y reconocimientos.
<b>Herramientas</b>	Abarca avance instrumentos necesarios para aplicar, medir y comunicar la RSE. Indicadores, reportes sociales, estándares, índices, certificaciones, códigos de conducta, desarrollos sectoriales, regulaciones, políticas públicas y legislaciones. También abarca capacitación y profesionalización en torno a la temática, imprescindibles para aplicar y optimizar las herramientas.

**Fuente:** AVINA 2011.

### 2.3.6 Cambios de comportamiento sobre RSE en América Latina

Por cambios de comportamiento se entiende el impacto de la temática de la RSE (desarrollada a través de organizaciones y redes, conceptos y herramientas) en modificaciones concretas de la conducta empresarial y de otros actores (organizaciones de la sociedad civil, organismos públicos, ciudadanos en general) (AVINA 2011).

Los cambios de comportamiento sobre RSE en América Latina se presentan en el cuadro 11.

**Cuadro 11.** Cambios de comportamiento sobre RSE en América Latina.

<b>Cambios de comportamiento sobre RSE en América Latina</b>	
<b>Sector privado</b>	Adhesión a iniciativas internacionales como los Objetivos del Milenio (Naciones Unidas) por empresas grandes, crea ambiente de confianza y una base fundamental de desarrollo en una visión a mediano y largo plazo, adoptan prácticas cada vez más responsables como la selección de proveedores que también implementan criterios responsables, y comunican sus buenas prácticas laborales y ambientales. Aparecen casos novedosos como el uso de la ecoeficiencia y los negocios inclusivos. Cambios a nivel comunicacional (como la construcción de reportes integrados verificados por terceros) y de posicionamiento (adhesión a principios globales con uso de modelos internacionales y aplicación de indicadores locales).Temas como la integración de la cadena de proveedores, la gobernabilidad corporativa y la transparencia no aparecen aún con fuerza.
<b>Otros actores sociales</b>	Existen prejuicios y desconfianza en relación a las empresas y sus prácticas, lo cual se manifiesta por ejemplo en la falta de interés de los sindicatos. El estado debe involucrarse con mayor profundidad sobre el tema junto con los sectores privado y social, y de alguna manera penalizar a las empresas irresponsables en materia de RSE.

**Fuente:** AVINA 2011.

### 2.3.7 RSE en Guatemala

La presión de que el gobierno mejore, expanda y promueva la educación al igual que el desarrollo de tecnologías, es parte del proceso de cambios y transformaciones que se dan de la globalización y que empresas transnacionales, principalmente, requieren para que sus empleados posean conocimientos, técnicas y responsabilidades, y así puedan cumplir con las funciones y atribuciones asignadas dentro de las empresas para hacerlas más eficientes y productivas (CRSE 2012).

Las empresas multinacionales que adjudican sucursales en el país son las pioneras en la implementación de RSE debido a que en sus países de origen principalmente Estados Unidos y Europa ya es una estrategia que ha dado resultado al darle renombre, una posición y aceptación a la empresa por parte de sus grupos de interés, lo que conlleva una migración de esta práctica a los países en vías de desarrollo en donde se establecen (Gaudy 2007).

La libertad económica ha promovido el surgimiento de nuevas empresas, el fortalecimiento, la competitividad, la estabilidad y la eficiencia de las mismas por medio del sector privado y para promover un desarrollo dentro del país es fundamental su participación en el tema de responsabilidad social con lo cual ayudará al trabajador, a su familia y a la comunidad (CRSE 2012).

El espíritu de cooperación social empresarial en Guatemala evoluciona a partir de la primera sesión-taller que se realizó en el año 1998 en coordinación del Banco Mundial (BM) junto con el consejo de fundaciones privadas de Guatemala y el programa nacional de competitividad y la participación de empresas afiliadas al Comité Coordinador de Asociados, Comerciantes, Industriales y Financieros (CACIF), funcionarios públicos y diplomáticos. A partir de ese momento se creó una estrategia para informar la RSE para Guatemala, incluyendo sesiones-talleres (Gaudy 2007).

En 2003 se crea un pilar de apoyo en materia de RSE para las empresas en Guatemala y que en la actualidad es la organización que tiene un gran peso y representa al país a nivel internacional proporcionando información del comportamiento y el avance del país sobre el tema; esto es el Centro para la Acción de la Responsabilidad Social Empresarial (CentraRSE) Guatemala. Su objetivo es generar una actitud de cambio en los empresarios que operan en el país orientando sobre políticas y prácticas de responsabilidad social en las empresas como un pilar fundamental de la estrategia de negocios (CRSE 2012).

INDICARSE ha sido desarrollada por las seis organizaciones que promueven la RSE en Centroamérica, y que conforman la Integración Centroamericana de RSE "INTEGRARSE", estas organizaciones son: CENTRARSE de Guatemala, FUNDAHRSE de Honduras, UNIRSE de Nicaragua, AED de Costa Rica, SUMARSE de Panamá y FUNDEMÁS de El Salvador. Es un sistema de indicadores que permite a las empresas medir la existencia y aplicación de prácticas y políticas de RSE en la actualidad, mediante la evaluación integral de los siete ejes de la RSE, que son: gobernabilidad, público interno, medio ambiente, mercadeo responsable, proveedores comunidad y política pública (CRSE 2012).

Actualmente INDICARSE ha sido homologada con la norma internacional ISO 26000 de responsabilidad social lanzada en el año 2010, como una guía de responsabilidad social que puede ser aplicada a todo tipo de organizaciones, ya sean públicas o privadas (CRSE 2012).

CRSE (2012) informa que los resultados obtenidos a través del nuevo sistema de análisis de indicadores de RSE, Guatemala creció un 28% en los últimos dos años y es el país centroamericano con más compañías involucradas en la RSE con 115; le sigue El Salvador con 41 empresas y Honduras con 23 asociados.

### **2.3.8 La RSE**

La responsabilidad de la empresa con la sociedad se entendía tradicionalmente simplemente como filantropía. Hoy en día se refiere más bien a una forma de hacer negocios que toma en cuenta los efectos sociales, ambientales y económicos de la acción empresarial, integrando en ella el respeto por los valores éticos, las personas, las comunidades y el medio ambiente (Correa, Flynn y Amit 2004).

El Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (World Business Council for Sustainable Development / WBCSD), Suiza, define la responsabilidad social como: “La responsabilidad social empresarial es el compromiso que asume una empresa para contribuir al desarrollo económico sostenible por medio de colaboración con sus empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad en pleno, con el objeto de mejorar la calidad de vida” (Correa, Flynn y Amit 2004).

No existe una definición única o totalmente aceptada a nivel internacional de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) también llamada Responsabilidad Social Empresarial (RSE), pero sí envuelve varios conceptos comunes como:

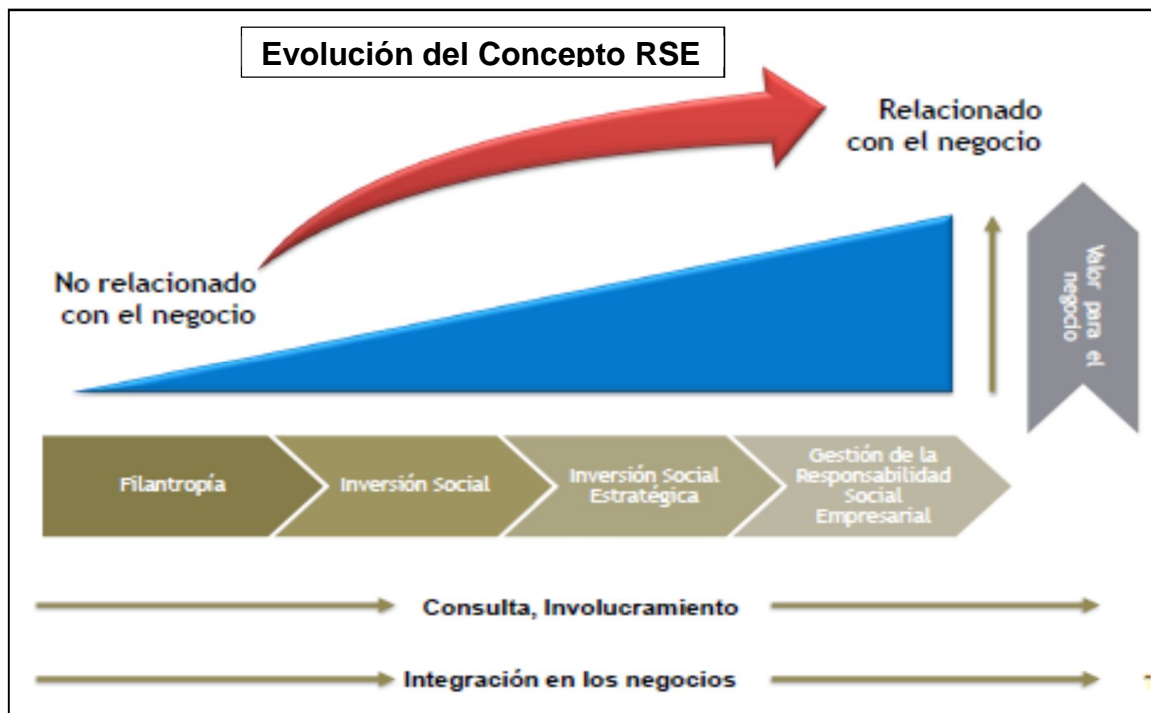
En el cuadro 12, se presentan los conceptos comunes para la definición de la RSE (6).

**Cuadro 12.** Conceptos comunes para la definición de la RSE.

<b>Conceptos comunes para la definición de la RSE</b>	
<b>La relevancia social de una empresa</b>	Va más allá de su mera función económica o filantrópica. Contribución positiva en el mejoramiento de la calidad de vida de las personas y del ambiente.
<b>Gestión de efectos</b>	Identificar y asumir su responsabilidad sobre efectos que genera su cadena de valor.
<b>Consulta y comunicación con públicos interesados</b>	Vincularse y comprometerse activamente, consultando a sus públicos interesados acerca del comportamiento que esperan de ella.

**Fuente:** Correa, Flynn y Amit 2004.

En la figura 4, se detalla cómo se ha utilizado el concepto de la responsabilidad social dentro de las empresas.



**Figura 4.** Evolución del concepto de RSE. **Fuente:** Vincular.cl, 2007.

### 2.3.9 Características de la responsabilidad social

La declaración universal de los derechos humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la declaración de principios y derechos fundamentales del trabajo de la OIT y los convenios ratificados, dieron lugar a las características y principios fundamentales (no exhaustivos) de la RSE; que pueden resumirse de la siguiente manera (Gaudy 2007):

- a. Cumplimiento con leyes y regulaciones
- b. Comportamiento ético y transparencia
- c. Compromisos voluntarios
- d. Inclusión y compromiso de las partes interesadas o afectadas
- e. Responsabilidad por acciones emprendidas
- f. Desarrollo sustentable

### 2.3.10 Estrategias de desempeño en RSE

Existen tres niveles en el desarrollo de las estrategias de RSE, presentados en el cuadro 13.

**Cuadro 13.** Estrategias de desempeño en RSE.

<b>Estrategias de desempeño en RSE</b>	
<b>Emergente</b>	Acciones espontáneas y reactivas de RSE con antecedentes desde la colonia y asociado a valores cristianos.
<b>En desarrollo</b>	Reflexión sobre sus acciones en RSE. Creación de una fundación que organice su política de RSE.
<b>Formal</b>	RSE se hace parte de los valores de la empresa y planificación estratégica con política tanto interna como externa y su comunicación.

**Fuente:** Gaudy 2007.

### 2.3.11 Estrategias de implementación de responsabilidad social

Existen cuatro elementos básicos que cualquier empresa debe considerar en sus esfuerzos por lograr la responsabilidad social, presentados en el cuadro 14.



**Cuadro 14.** Estrategias de implementación de RSE.

<b>Estrategias de implementación de RSE</b>	
<b>Identificación de efectos sobre públicos interesados y consulta</b>	Fundamental para el desarrollo de RSE. Manejo de los efectos internos y externos de la empresa. Importante opinión del público para toma de decisiones. Definición de principios y valores hasta identificación de indicadores para evaluación del nivel de satisfacción de los trabajadores.
<b>Incorporación de la visión, misión y valores</b>	Paso clave para definir la estrategia de RSE. Marco de referencia dentro del cual se incorpora la RSE. Debe reflejar los intereses de todos los componentes internos y externos para sentirse parte del compromiso de la empresa.
<b>Definición de políticas, procedimientos e indicadores</b>	Luego de la estrategia anterior la empresa puede desarrollar políticas específicas para cada área, establecer procedimientos adecuados y escoger indicadores para medir los logros en esas áreas específicas.
<b>Gobernabilidad corporativa, responsabilidad para rendir cuentas y verificación</b>	Determinación de los mecanismos internos y externos de verificación del compromiso y cumplimiento con sus propios estándares y para rendir cuentas a los públicos interesados. Existen controles por parte del estado y verificación externa por parte de auditores certificados u organizaciones de la sociedad civil con capacidad crítica y honestidad reconocida. El nivel más alto de transparencia son los reportes de sostenibilidad que siguen las guías de la Iniciativa de Reporte Global (GRI).

**Fuente:** Gaudy 2007.

### 2.3.12 Voluntariedad de la RSE

BVBS (2012) menciona que la RSE es un ejercicio de autorregulación de las organizaciones, ya sea para:

- a. Comúnmente las empresas buscan la manera de acordar y cumplir con el gobierno local ciertas políticas de carácter débil que les benefician pero, debido a la competencia entre empresas, la RSE es una forma efectiva para compensar el vacío donde no existe regulación legal.
- b. El área legal de las empresas se esmera en prever la implementación de acciones que el gobierno local pueda determinar en un futuro próximo una nueva ley. Un ejemplo de ello se puede observar en Australia en el año 2009 por parte de la asociación de líderes directivos para evitar que se le impusiera una cuota por ley en la promoción de mujeres a altos cargos dentro de las empresas.

Se entiende entonces que la RSE junto a la filantropía, ayuda a mantener en equilibrio a la empresa con la legislación nacional e internacional.

### **2.3.13 Principios de la RSE**

La adopción de la responsabilidad social empresarial significa: poner en marcha un sistema de administración con procedimientos, controles (métricas) y documentación que permitan a la empresa operar mediante principios de responsabilidad social, de una manera más planificada (Gaudy 2007).

Gaudy (2007) comenta que en 1999, en el foro económico mundial en Davos, el secretario general de las naciones unidas, Kofi Anan, instó a los líderes del mundo a compartir una serie de valores y principios y dar a la globalización un rostro humano, los cuales pueden resumirse en:

- a. Eliminación de cualquier práctica de trabajo forzado o discriminatorio
- b. Protección a los derechos humanos en el ámbito de influencia empresarial, evitando cualquier abuso de éstos
- c. Promoción de la libertad de asociación y respeto al derecho de la negociación colectiva.
- d. Apoyo a la abolición del trabajo infantil
- e. Soporte a la conservación del medio ambiente con prácticas, iniciativas y adopción de tecnologías tendientes a ésta

### **2.3.14 RSE de lo interno a lo externo**

Se concreta que la empresa se proyecta en dos direcciones, hacia lo interno y lo externo en materia de RSE. Las bases que fundamentan una política y estrategia en RSE dentro de la empresa inicia con la voluntad de la alta dirección de establecerla y reconocer los beneficios que repercute su desarrollo; en donde se contempla primeramente el cumplimiento de la ley y luego los valores y principios éticos de la empresa.

Al comenzar a poner en práctica la RSE, existe un orden lógico y una secuencia óptima de intervención que va desde lo más cercano a la empresa hacia lo más lejano a ella (de lo interno a lo externo) (Calderón y Fernández 2008).

En el cuadro 15, se presentan las definiciones de las dimensiones interna y externa de la RSE.

**Cuadro 15.** Dimensiones interna y externa de la RSE

<b>RSE de lo interno a lo externo</b>	
<b>Dimensión Interna</b>	Cumplimiento de la normativa vigente en materia impositiva, conducta ética guiada por valores, principios y la transparencia. Desarrollo al máximo del potencial del capital humano propiciando un ambiente adecuado de trabajo.
<b>Dimensión Externa</b>	Fuera de la empresa debe seguirse una secuencia lógica, de lo más cercano a lo más externo y lejano a ella. Primero: proyectarse a las familias de los colaboradores, luego a las comunidades y finalmente en relación con el estado.

**Fuente:** Calderón y Fernández 2008.

CentraRSE ha desarrollado la pirámide de RSE para representar el orden en que debe abordarse la estrategia de RSE. Ésta incluye la dimensión interna en la base de la pirámide (cumplimiento régimen legal y desarrollo de la persona) y la dimensión externa hacia arriba de la pirámide (proyección familia, proyección comunidad y diseño/ejecución políticas de Estado), ver figura 5.

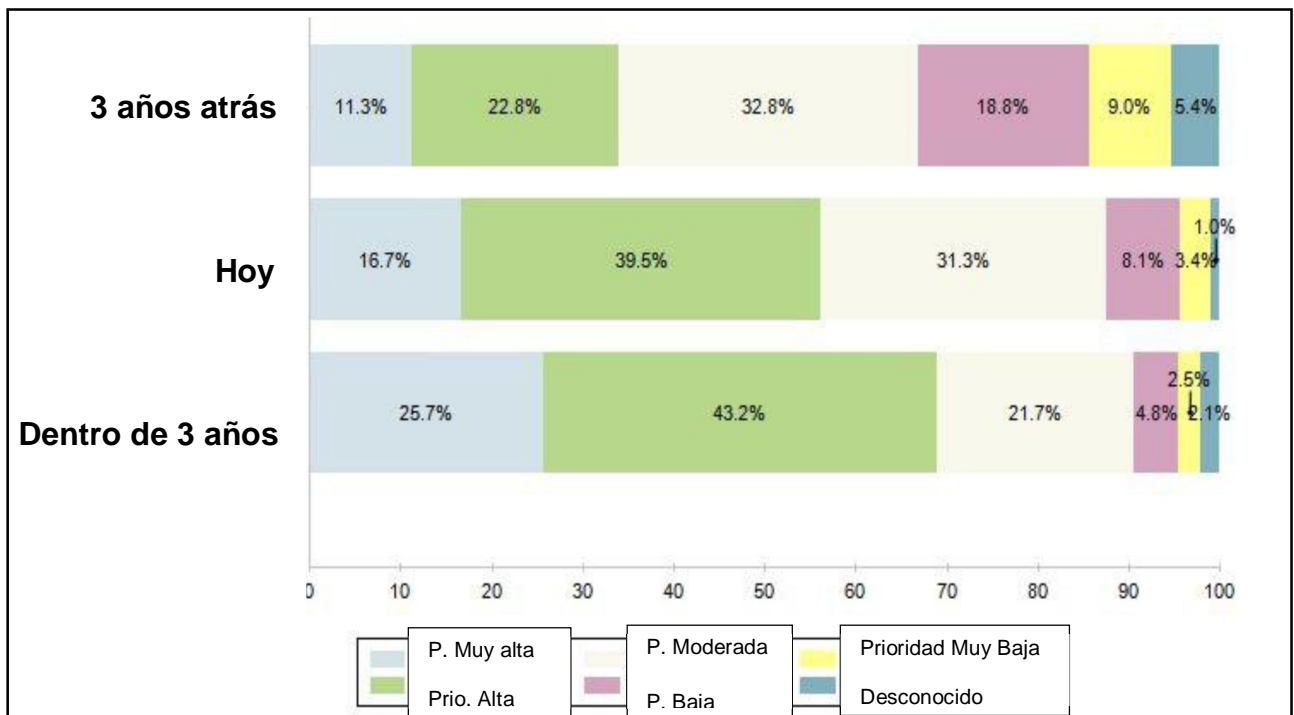


**Figura 5.** Pirámide de RSE. **Fuente:** CentraRSE, 2008.

### 2.3.15 Beneficios de la RSE

Los beneficios de las políticas y prácticas de la responsabilidad social, tal como el prestigio de la organización, mejor imagen de la marca, confianza de clientes y proveedores, motivación y lealtad del personal, mayor competitividad que implica calidad, rentabilidad y seguridad, comprensión y apoyo a la comunidad, reputación internacional y calificación frente a mercados comerciales y financieros, permanencia en el mercado a mediano y largo plazo, estimula la productividad de los trabajadores, asegura mayor satisfacción de los clientes, mejora la imagen y reputación de una empresa, disminución de los costos, cumplimiento de leyes y reglamentos (Gaudy 2007).

La evolución de la percepción de la responsabilidad social en la empresa se observa en la figura 6.



**Figura 6.** Evolución de la percepción de la RS en la empresa. **Fuente:** Vincular.cl, 2007.

### 2.3.16 Principales estándares y certificaciones en responsabilidad social

Los estándares pueden clasificarse según su alcance y según su impacto en las organizaciones, presentados en el cuadro 16.

**Cuadro 16.** Principales estándares y certificaciones en RSE.

<b>Principales estándares y certificaciones en RSE.</b>	
<b>Según su alcance</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pueden prescribir lo que una organización debe o no hacer, en forma de principios de sostenibilidad con los que pueden medir el desempeño. Ej. El pacto mundial de naciones unidas.</li> <li>2. Proporcionar guía para la gestión en materiales relacionados con la sostenibilidad. Ej. Esquema de auditoría y eco-gestión (EMAS) de la Unión Europea.</li> <li>3. Describir lo que debe ser reportado. Ej. En parte la guía de iniciativa de reporte global (GRI) hasta cierto punto, la norma AA1000, ISAE3000 y la guía de la Federation des Experts Comptables Europeens (FEE).</li> </ol>
<b>Según tipo de impacto</b>	
<b>Actúan como barrera de entrada</b>	Pueden ser necesarios, ya sea para entrar a formar parte de una asociación de industria o de un índice de bolsa. Ej. SA8000, las etiquetas de comercio justo, productos orgánicos y medioambientales (como la forest stewardship council), las evaluaciones de organizaciones de la sociedad civil, como la fair labor association, CSRR-QS 2003 (por fondos éticos de inversión).
<b>Codifican las preocupaciones de los grupos de interés</b>	Generados por la acción conjunta de varios grupos de interés. Ej. La guía de la iniciativa de reporte global (GRI), el ethica ltrading initiative, La guía de derechos humanos de amnistía internacional.
<b>Tienen una base legal o potencial de litigio</b>	Incluyen regulación sustantiva sobre asuntos como protección del consumidor o impacto medioambiental. Ej. Etiquetas sociales en Bélgica (basadas en convenciones de la OIT), o el acta de pensiones británicas.

Fuente: BVBS 2012.

### 2.3.17 Principales iniciativas internacionales

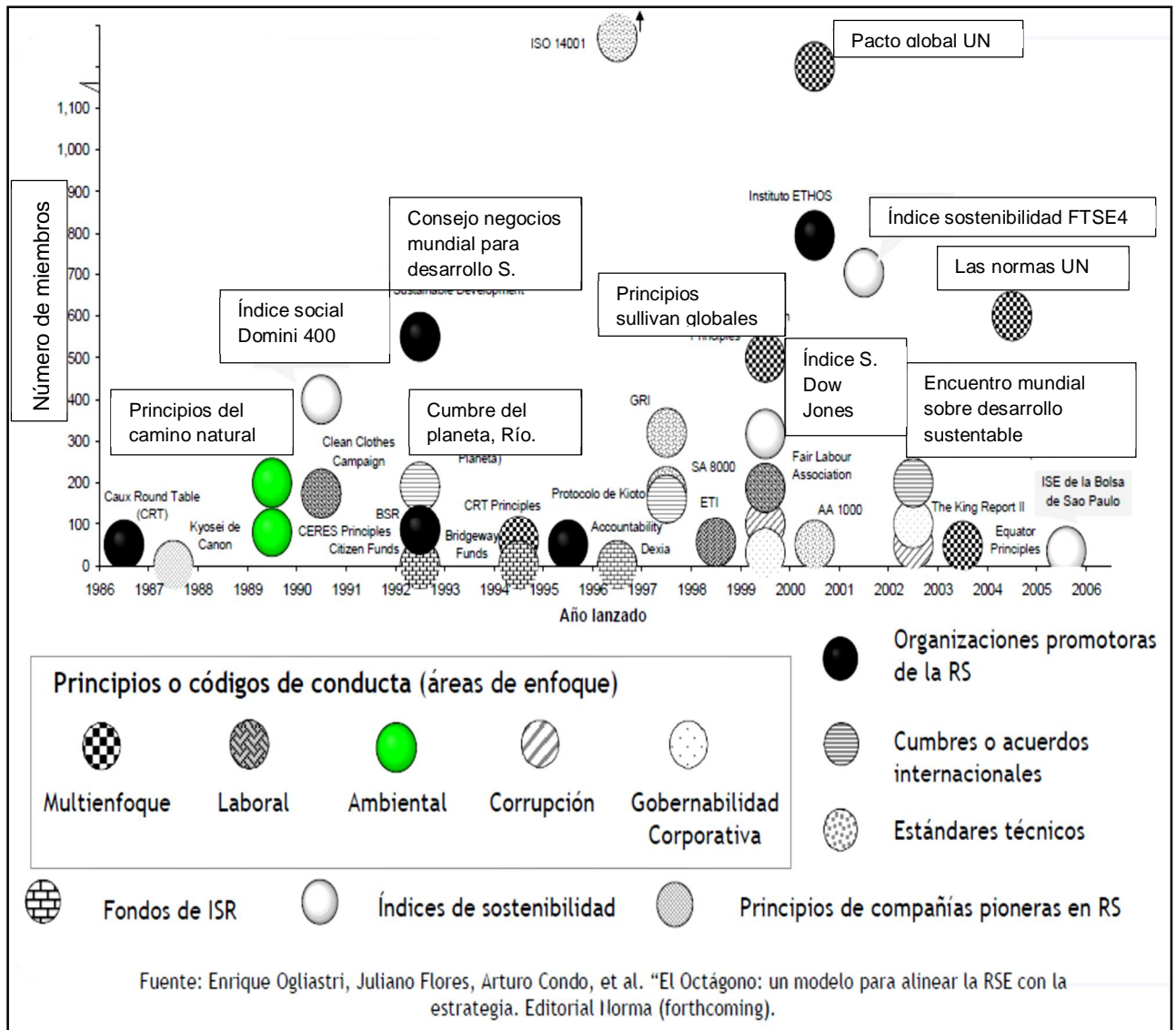
La importancia de la RSE ha llevado al surgimiento de diversas iniciativas internacionales de RSE. Estas iniciativas configuran el marco en el que la RSE existe actualmente, presentadas en el cuadro 17.

**Cuadro 17.** Principales iniciativas internacionales.

<b>Principales iniciativas internacionales</b>	
<b>Diversas iniciativas</b>	1. Códigos de conducta multi-compañía: provenientes de multi-grupos de interés u organismos internacionales como the global sullivan principles.
	2. Organizaciones de la sociedad civil como la clean clothes campaign.
	3. Índices de sostenibilidad como el Dow Jones Sustainability Index (DJS).
	4. Estándares de aseguramiento como AA1000AS o la ISO 26000.
	5. Organismos internacionales como naciones unidas y su iniciativa el pacto global, los objetivos de desarrollo del milenio; y como el libro verde de la UE.

**Fuente:** BVBS 2012.

En la figura 7, se muestra las diversas iniciativas a nivel mundial que han ido surgiendo en los últimos años.



**Figura 7.** Diversas iniciativas de responsabilidad social. **Fuente:** Vincular.cl, 2009.

### 2.3.18 Integrar la RSE en la organización

La RSE debe de estar integrada en todos los niveles de la organización, presentados en el cuadro 18.

**Cuadro 18.** Integración de la RSE en la organización.

<b>Integración de la RSE en la organización</b>	
<b>Compromiso de alta dirección</b>	El cambio organizacional parte de la alta dirección por acciones como: Mención de la RSC en discursos o por carta del presidente, ejemplo personal, formación de la alta dirección en RSE. El directivo ha de preocuparse por servir las necesidades de sus empleados.
<b>Documentos corporativos</b>	Fundamental es la política clara de RSE, recogida en códigos éticos corporativos, memorias de sostenibilidad y otros documentos relacionados. Beneficios: Refuerzo de la identidad corporativa, da una imagen pública de compromiso y responsabilidad, orientación sobre el comportamiento aceptable, envío de un mensaje claro a toda la organización, sirve de protección al empleado ante posibles abusos de la directiva, ayuda a la toma de decisiones, funciona como explicitación de los valores de la empresa.
<b>Cultura de la organización</b>	Eliminación de los símbolos de estatus y desigualdad en la empresa, permitir el error por medio de un sistema adecuado de incentivos que favorezcan la iniciativa y autonomía, se vierte al exterior y está para servir las necesidades del cliente.
<b>Organización y control</b>	Formas de control: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reportes internos periódicos sobre riesgos sociales y medioambientales por unidad de negocio, departamento, tipo de operaciones, grupos especialmente vulnerables (niños, mujeres, minorías, comunidades indígenas, etc.</li> <li>2. Aseguramiento externo por parte de alguna entidad certificadora.</li> </ol>
<b>Gestión de las personas</b>	Contratación, retribución, formación y despido.
<b>Motivación responsable</b>	Mejor tratamiento de los empleados. No poner obstáculos a la satisfacción de las necesidades éticas, psicológicas y materiales de los empleados. El dinero asegura la satisfacción de necesidades básicas e indica niveles de estatus y autoestima.

**Fuente:** BVBS 2012.

### **2.3.19 El futuro de la auditoría y certificación en responsabilidad social**

La sostenibilidad es un compromiso que las empresas realizan de respetar todos los procesos que generan riqueza a la empresa por medio de la implementación de prácticas éticas, que benefician a todos los componentes internos y externos de la misma y que cada vez más se ven en la necesidad de certificarlos (BVBS 2012).



Los gobiernos poco a poco se adentran a la regulación de las empresas por medio de la implementación de leyes, éstas obligarían a las empresas a presentar una declaración de aseguramiento de sus informes, por lo que el futuro se encamina al reforzamiento a la importancia de la información de sostenibilidad. Lo fundamental es tener en cuenta que se deben integrar todos los aspectos de la responsabilidad social para lograr la sostenibilidad (BVBS 2012).

### **2.3.20 Integración: De la RSE a la sostenibilidad**

El concepto de integración está llevando a la sustitución del discurso de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) o Empresarial (RSE) por el de la sostenibilidad (BVBS 2012).

La sostenibilidad corporativa se podría entender como una evolución natural de la RSC con el objetivo de vincularla más al valor y a la competencia distintiva (core business) de cada empresa (BVBS 2012).

En el cuadro 19, se presentan las oportunidades, riesgos y compromisos que proporciona la RSC y la sostenibilidad corporativa.

**Cuadro 19.** De la RSE a la sostenibilidad corporativa.**Impulsar el concepto de sostenibilidad corporativa para superar las limitaciones endémicas de la RSC**

RSC	Sostenibilidad corporativa	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Énfasis en presencia internacional (índices, instituciones, etc.)</li> <li>• Énfasis en acción social (patrocinios sociales para mejorar imagen).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Énfasis en la creación de redes con Instituciones nacionales y multinacionales cofinanciadoras de proyectos.</li> <li>• Énfasis en innovación social (del patrocinio al capital semilla para nuevos negocios con impacto) y en reducción de costes (eficiencia energética).</li> </ul>	<b>OPORTUNIDADES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Énfasis en reporte y en su extensión países.</li> <li>• Tímida implantación de códigos éticos, más basados en el cumplimiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Énfasis en los procesos de verificación y mejora resultante del informe.</li> <li>• Nueva cultura interna basada en la maximización de los códigos éticos. Desarrollo de normas y procedimientos internos para minimización de riesgos.</li> </ul>	<b>RIESGOS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Paneles de diálogo “para todos” multistakeholder.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diálogo con grupos específicos para encontrar fórmulas de co-creación.</li> </ul>	<b>COMPROMISO</b>

**Fuente:** BVBS 2012.

**2.3.21 Importancia de La RSE en las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES)**

Los intentos por aplicar RSE al interior de las empresas, en un primer momento, se han focalizado sobre todo en empresas de gran tamaño, capacidad para influir en el entorno sobre el que operan y el alcance geográfico de su actividad. Sin embargo, la estructura empresarial, es heterogénea, con empresas de diferentes tamaños. Las PYMES son generadoras de riqueza, empleo y cohesión social en las sociedades latinoamericanas y es necesaria la mejora en la competitividad empresarial de este rubro (RSE 2010).

Sin darse cuenta, muchas empresas latinoamericanas implementan prácticas sociales responsables en un grado alto, principalmente las PYMES más grandes, las manufactureras, las que cuentan con actividad exportadora y las que gozan de una buena situación económica, según el estudio realizado por FUNDES 2005 (AVINA 2011).

Las PYMES de Chile y Argentina son los países con mayor grado de implantación de estas actividades de RSE, mientras que las colombianas, brasileñas y salvadoreñas lo realizan en un menor grado (FEIA 2012).

### **2.3.22 Ejemplo de empresa agrícola socialmente responsable en Guatemala**

#### **A. Cooperativa agrícola integral “Unión de 4 Pinos” R.L.**

Ubicada en Santiago Sacatepéquez, Guatemala, es productora de vegetales para exportación. Según CentraRSE el cooperativismo agro-empresarial promueve el desarrollo rural en Guatemala (CRSE 2012).

En 2007 obtuvo el premio CentraRSE Guatemala en la categoría de comunidades, de la cual podemos observar áreas de aprendizaje como: Desarrollo comunitario, eficiencia en la producción agrícola, cooperativismo y negocios inclusivos (CRSE 2012).

### **2.3.23 Globalización**

Concepto empleado para describir el proceso de transformación y articulación que vive el mundo a nivel económico, político, social y cultural, no es un hecho reciente; desde sus orígenes el capitalismo se ha caracterizado por la gradual expansión e integración de los mercados, tanto a nivel nacional como internacional. Las relaciones internacionales han estado enmarcadas por un orden político y económico neoliberal y de denominación, en donde las decisiones políticas están fuertemente influenciadas por lo económico y donde la brecha de desigualdad entre los países del norte y los del sur, y los niveles de pobreza se han incrementado significativamente (Tenas 2007).

### **2.3.24 Historia de la globalización**

El papel que ahora juega América Latina en la economía mundial y los cambios que viene enfrentando, son el resultado del desarrollo, desde la colonia hasta el actual proceso de globalización, de distintas etapas por las cuales ha pasado el continente tanto económica como políticamente (Tenas 2007).

A partir de la crisis de 1929, los procesos de reorganización de las zonas de influencias de las grandes potencias se concretaron con los acuerdos de Yalta, que pusieron fin a la segunda guerra mundial y con el cual se instauró un nuevo orden político. A partir de este periodo, el mundo se ve dividido por la guerra fría tensando las relaciones entre dos grandes bloques: El capitalista encabezado por Estados Unidos, y el socialista encabezado por la URSS. Desde entonces, y aprovechando el desgaste generado por la guerra y por el mundo bipolar, América Latina intentó crear nuevos términos de relación con el mundo, promoviendo una transformación productiva interna basada en la industrialización fomentada y protegida por el Estado, conocida también como modelo de sustitución de importaciones (Tenas 2007).

Cada una de las etapas históricas han contribuido a desarrollar la globalización, pero fue hasta el siglo XX cuando se consolidó, caracterizándose por la generalización del libre comercio, la creciente presencia en el escenario mundial de empresas transnacionales, la expansión y la considerable movilidad de los capitales, la que está unida a la persistencia de las restricciones del movimiento de mano de obra, y el acceso masivo a la información en “tiempo real”, gracias al desarrollo de tecnologías y comunicaciones (Tenas 2007).

El proceso de globalización ha contribuido a la conformación de un nuevo orden político global en donde organismos financieros internacionales, como el fondo monetario internacional y el banco mundial, han inducido en las políticas económicas de los gobiernos nacionales y han influido la política interna de los países, principalmente en aquellos a los cuales prestan recursos monetarios (Tenas 2007).

En el plano cultural, encontramos que existe una fuerte tendencia de homogenización cultural que se basa en los modelos culturales de sociedades occidentales desarrolladas y que utilizan a los medios masivos de comunicación y la informática como vías para su expansión. Es por ello que han surgido, paralelamente a la pretendida globalización cultural, movimientos nacionalistas, fundamentalistas y en defensa de culturas y etnias, que se han visto agredidos por dicho proceso y que quieren rescatar y afirmar su identidad (Tenas 2007).

### 2.3.25 Efectos de la globalización

La globalización no implica sólo relaciones económicas abstractas entre los países, según algunos autores surgen una serie de efectos negativos, presentados en el cuadro 20.

**Cuadro 20.** Efectos de la globalización.

<b>Efectos de la globalización</b>	
<b>Pérdida de capacidad de regulación</b>	Rompe con el equilibrio del “estado del bienestar” de las economías occidentales, produciendo un desajuste entre el mercado que se globaliza y el estado que permanece en la esfera nacional al no tener la capacidad de su regulación. Ej. Las Empresas Transnacionales (TNC).
<b>Concentración del poder</b>	Concentración del poder económico se puede traducir y observar en la mayor capacidad para llevar a cabo la explotación laboral, ecológica y en un incremento de las bolsas de pobreza. Ej. El 75% del comercio mundial lo controlan las TNC.
<b>Aumento de la brecha Norte-Sur</b>	Existe disparidad en los últimos 30 años de acuerdo a los indicadores de supervivencia humana (esperanza de vida, mortalidad infantil y acceso a agua potable) de los informes del Programa de Naciones Unidas (PNUD). El modelo tecnológico-económica de la globalización conforman el núcleo del proyecto de desarrollo y son decisivas en determinar el modelo de inserción externa de una economía.
<b>Surgimiento de un nuevo dualismo</b>	La brecha norte-sur tiende a perder los contornos geográficos y desagregarse. Nueva naturaleza, como son los existentes entre los sectores que se globalizan en una economía que no lo hace.
<b>Aumento en los movimientos migratorios</b>	Se han acelerado las presiones migratorias en el conjunto de los países del norte, tanto en Estados Unidos y Europa.

Continuación del cuadro 20.

<b>Aumento de los conflictos en el acceso a los recursos</b>	Interdependencia asimétrica entre los países, por la falta de regulación y control de los recursos comunes sienta las bases y condiciones necesarias para el estallido violento de los conflictos.
--	--

**Fuente:** Tenas 2007.

### 2.3.26 Características del comercio internacional

El intercambio comercial mundial está caracterizado por tres procesos y varios elementos diferenciadores. A continuación se destacan los tres procesos: El histórico, el geográfico y el económico en el cuadro 21.

**Cuadro 21.** Características del comercio internacional.

<b>Características del comercio internacional</b>	
<b>Un proceso histórico</b>	Creación de sistemas de producción de alcance mundial. Producción de bienes se descompone en partes distintas, ensamblados en redes diseminadas por muchos países. Los países desarrollados del mundo, apoyan la liberalización del comercio en el ámbito internacional –reducción de aranceles-, estableciendo políticas nacionales o regionales proteccionistas, no permitiendo así a los productos del sur el acceso a sus mercados.
<b>Un proceso geográfico</b>	Tendencia bien definida a realizar el comercio intra-centro, es decir, dentro y entre los propios bloques regionales. Ej. La Unión Europea (UE) o el Acuerdo del Libre Comercio de Norte América (junto con Canadá y México/NAFTA). La concentración económica está representado por el lugar en el que se ubican también las multinacionales.
<b>Un proceso económico</b>	Las ventas y los beneficios de las multinacionales (ej. Nestlé, General Motors o Coca Cola) superan el Producto Interno Bruto (PIB) de muchos países en desarrollo.

**Fuente:** FEIA 2012.

### 2.3.27 Estrategias comerciales para bloquear el libre mercado

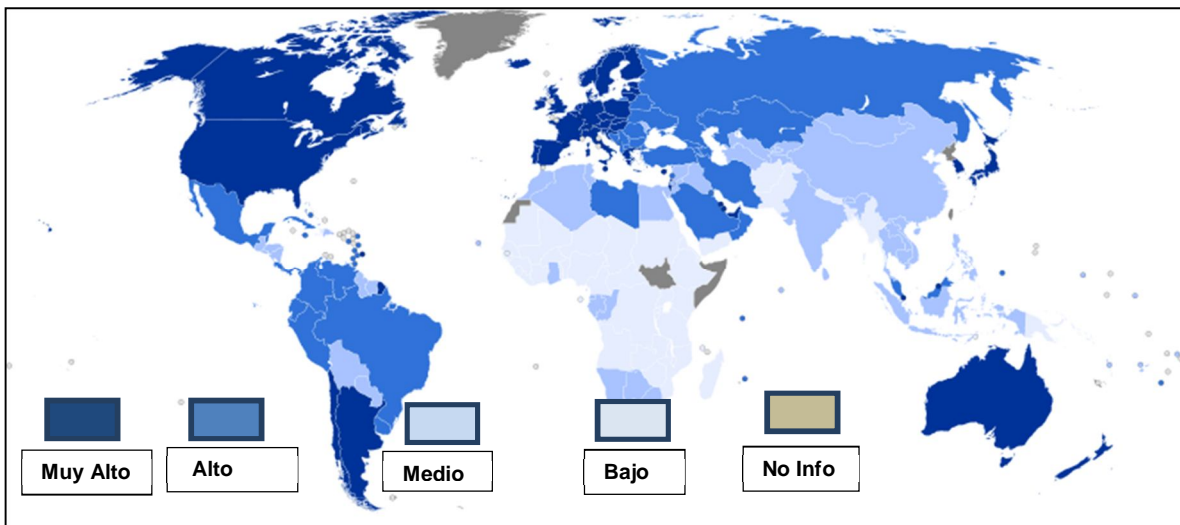
Aun cuando la globalización trata de unir los mercados, los países siguen poniendo barreras que obstaculizan la entrada de los productos a su región, presentados en el cuadro 22.

**Cuadro 22.** Estrategias comerciales para bloquear el libre mercado.

<b>Estrategias comerciales para bloquear el libre mercado</b>	
<b>Proteccionismo</b>	Los contingentes y aranceles progresivos aplicados en función del grado de transformación del producto a los países pobres del Sur.
<b>Dumping</b>	Práctica comercial de vender a precios inferiores al costo, para adueñarse del mercado al que quieren dirigirse. A los países en desarrollo se les exige no subsidiar a sus productores
<b>Barreras no Arancelarias (BNA)</b>	Se incluyen restricciones cuantitativas como las cuotas de importación, las restricciones estacionales, las normas de origen y una amplia gama de condiciones que deben cumplir los productos.

**Fuente:** Tenas 2007.

En la figura 8, se muestra el índice de desarrollo humano como consecuencia de la globalización.



**Figura 8.** Índice de desarrollo humano. **Fuente:** Naciones Unidas 2011.

### 2.3.28 Origen del comercio justo

Dos hechos significativos iniciaron el movimiento del comercio justo en la década de los años 1930, cuando la sociedad de naciones reconoció: Primero, la importancia de aumentar el poder adquisitivo de quienes producen alimentos básicos, a través de precios de exportación remunerativos. Segundo, que las medidas proteccionistas a menudo llevan a una producción en exceso, lo que a su vez provoca una caída de precios (FEIA 2012).

Al crearse la fundación del Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT) en 1947, empezó a existir una organización mundial dedicada a asuntos comerciales. GATT concentró su atención en la supresión de obstáculos al comercio, imponiendo compromisos para la reducción y eliminación de contingentes y aranceles de importación (Tenas 2007).

Las primeras actividades del “comercio justo” fueron realizadas por ONG’s y tuvieron lugar hacia finales de los años cuarenta en los Estados Unidos con ten thousand villages y SERRV (acrónimo de Intercambio de Ventas para la Rehabilitación de Refugiados y Vocacional), con comunidades pobres de países en desarrollo. En Europa, oxfam comenzó importando y vendiendo artesanías a finales de la década de los años cincuenta hechas en China por refugiados en Hong Kong. En 1964 oxfam creó la primera Organización del Comercio Justo Alternativo (ATO) (Tenas 2007).

En 1964 se desarrolló la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y desarrollo (UNCTAD), esto debido a la insatisfacción de muchos países en vías de desarrollo con el enfoque único del GATT sobre reducciones arancelarias y de contingentes. Los países en desarrollo hicieron un llamado con la consigna “comercio sí, ayuda no” (trade not aid) durante la conferencia UNCTAD en Delhi en 1968. Este eslogan hace referencia a la necesidad de salvar la brecha que existe en los países en desarrollo entre las divisas generadas en sus exportaciones y las que necesitan para sus importaciones (FEIA 2012).

Los Países Bajos también dieron origen a iniciativas paralelas con la fundación en 1967 de la importadora S.O.S. wereldhandel (ahora llamada fair trade organisatie). Simultáneamente, los grupos neerlandeses del tercer mundo comenzaron a vender azúcar de caña con el mensaje: “Al comprar este azúcar de caña usted...le está dando a los países pobres un lugar en el sol de la prosperidad”. Estos grupos pasaron a vender artesanías en los países en desarrollo (FEIA 2012).



En abril de 1969, se inaugura la primera “tienda solidaria” en el pueblo holandés de Breukelen. Fue el inicio de un periodo de rápido crecimiento pues en tan sólo dos años los Países Bajos ya poseían 120 tiendas de este tipo y el movimiento se extendió rápidamente a Suiza, Alemania, Austria, Francia, Suecia, Gran Bretaña y Bélgica. Con la apertura de las tiendas de comercio justo, la artesanía como gama de productos empieza a demandarse cada vez más. Las ATO establecieron relaciones directas con los pequeños productores y les pagaban (o decían pagar) un precio más alto por sus productos (FEIA 2012).

Apareció una transición muy importante dentro del movimiento de comercio justo durante la década de los 70, donde las tiendas de comercio justo, luego de un debate ideológico sobre los objetivos que desea desarrollar este movimiento comercial en el plano de conformar una alternativa dentro del comercio internacional; se transformaron en las sedes principales y acciones sociales, para brindar información y concienciar a la población sobre los productos provenientes de los países del sur (FEIA 2012).

A comienzos de los años ochenta los precios de muchos productos agrícolas básicos se derrumbaron, afectando particularmente a los productores de café en pequeña escala. En los Países Bajos se creó un sello del comercio justo (max havelaar keurmerk) que en 1988 vendió por primera vez café. Este hecho marca el comienzo de la segunda generación de las iniciativas del comercio justo, donde las organizaciones de etiquetado eran sin fines de lucro. Este modelo ha permitido la venta de productos del comercio justo a través de canales convencionales (Tenas 2007).

### **2.3.29 Evolución del comercio justo en el mundo**

El comercio internacional convencional es criticado principalmente por las poblaciones más desfavorecidas, donde la brecha de los pobres ante los ricos continúa elevándose, por lo que no favorece en la reducción a la pobreza como indican ciertas estadísticas de desarrollo humano. Las iniciativas de comercio justo tratan de proporcionar mejor acceso al mercado y mejores expectativas comerciales a los agricultores de pequeña escala. Incluyen una prima en el precio al productor, la cual será invertida en mejoras sociales y ambientales. En unidades de producción más grandes tiene el propósito adicional de mejorar las condiciones laborales (FEIA 2012).

Europa es el continente que abre las puertas no sólo al mercado de comercio justo sino que también junto con los productos orgánicos, siguen avanzando, instalándose principalmente en las cadenas de supermercados; por lo que los pequeños agricultores encuentran un nicho de mercado exclusivo que les brinda el apoyo técnico necesario, además de prefinanciamiento para producir de por lo menos un 50% del total del costo de producción y de esta forma se crean mejores condiciones para la producción y el comercio (L-AL 2008).

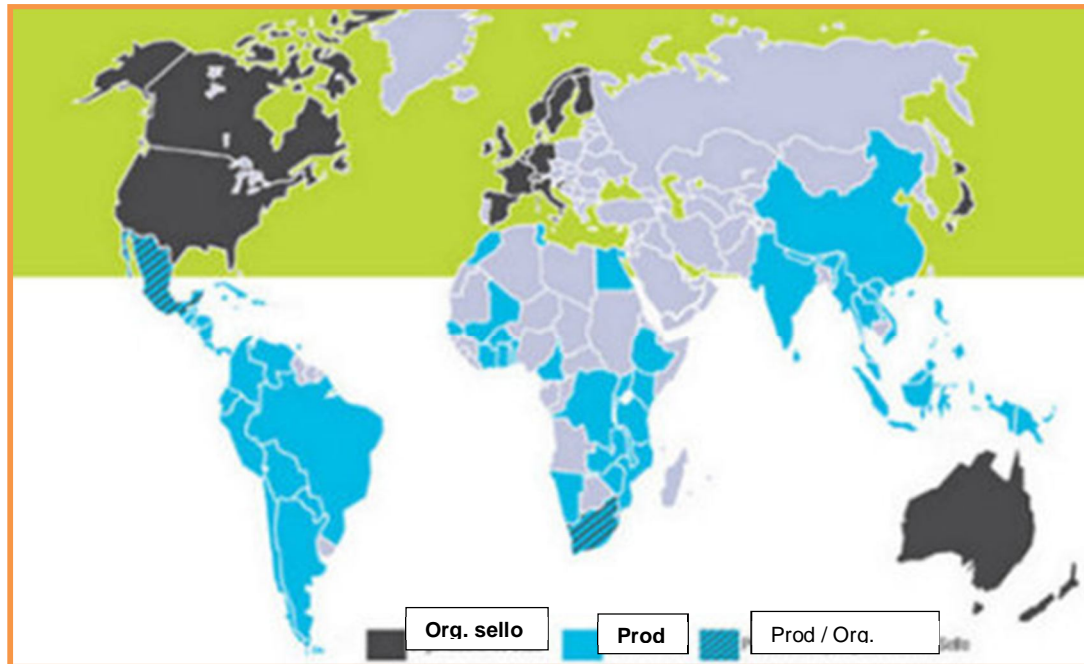
Uno de los principios fundamentales de la filosofía del comercio justo –la garantía de un precio mínimo- ha logrado que las asociaciones de productores cumplan con estándares básicos que respetan criterios sociales tales como salarios mínimos y el derecho de los trabajadores a organizarse (L-AL 2008).

La evolución del comercio justo es tal, que hoy en día no sólo los pequeños agricultores gozan del beneficio de establecerse en el mercado de los países del norte, también las empresas grandes o multinacionales han venido observando el crecimiento de la implementación de prácticas más responsables para el beneficio de sus trabajador y sus familias; por lo que nuevas formas de certificación surgen para condicionarlas a las exigencias de los consumidores éticos (L-AL 2008).

Según informan las Organizaciones Internacionales de Sello y Garantía de Comercio Justo (FLO, International Fairtrade Labelling Organisations), el comercio justo se encuentra en expansión en el mundo. En 2011, las ventas globales de productos certificados como fairtrade (comercio justo) totalizaron 5,000 millones de euros, un aumento de 12 por ciento sobre las ventas del año anterior, y se calcula que un millón y medio de productores y trabajadores en 66 países en desarrollo se han beneficiado con estas ventas (Martínez 2012).

En cuanto al volumen de productos vendidos en condiciones fairtrade, este ha aumentado para todos los principales productos: Café 12%, cacao 14%, plátanos 9%, azúcar 9%, té 8% y flores 11% (Martínez 2012).

En la figura 9, se muestra la relación de los países vendedores (productores) y compradores (desarrolladores de sellos justos) a nivel mundial.



**Figura 9.** Países compradores y productores de c. justo. **Fuente:** Fairtrade, 2008.

### 2.3.30 Comercio justo en América Latina

En el informe de desarrollo humano del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) de 2004, se detalla que el nivel de pobreza extrema en América Latina y el Caribe alcanza a aproximadamente 56 millones de personas que viven con menos de 1\$ al día, 420 millones sin acceso a agua potable y con un 20% de niños desnutridos; en donde lamentablemente Guatemala alcanza un lugar deplorable con el 48% de los niños desnutridos. Otra problemática que sufre la región se adentra a los derechos de los pueblos indígenas, donde las explotaciones de los recursos naturales por parte de transnacionales continúan llevándose a cabo (FEIA 2012).

Es por ello que, en los últimos años, el movimiento del comercio justo ha servido como una alternativa para enfrentar la crisis en el sector agrícola y mejorar las condiciones de vida de miles de pequeños productores en América Latina, quienes bajo este modelo producen principalmente café, miel, jugos de frutas, artesanías, plátanos y cacao (Martínez 2012).

Estos productores, organizados en cooperativas, asociaciones, colectivos y grupos solidarios, motivados por la búsqueda de mejores condiciones de mercado, son quienes más se benefician del esfuerzo colectivo que representa el movimiento (Martínez 2012).

Dentro de FLO, América Latina juega un papel importante debido no solo al número de organizaciones de productores registradas, sino que éstas participan en la producción de casi todos sus productos certificados. De acuerdo con los últimos datos ofrecidos por esa organización, la región resalta en la producción certificada del plátano, la miel, los jugos, el café, el cacao y el azúcar. Los únicos productos certificados en los cuales América Latina no destaca como región productora bajo este estándar por el momento son: arroz, algodón, vegetales frescos, plantas ornamentales, pelotas deportivas, cuya producción se concentra en organizaciones de Asia y África (Martínez 2012).

La coordinación entre organizaciones de productores de comercio justo en América Latina, tanto a nivel de productores como de mercados, así como a nivel de desarrollo y promoción del comercio justo en América Latina, era, hasta hace pocos años, incipiente. No fue hasta el 2001 cuando se empezaron a desarrollar en la región espacios para el encuentro y la reflexión a la necesidad de articular y coordinar las actividades relacionadas con el comercio justo, así como con otras formas de comercio alternativo. Entre dichos espacios encontramos que durante ese mismo año se realizó en Lima el encuentro latinoamericano de comercio justo y consumo ético; posteriormente, en 2003, la cooperativa de comercio justo de Chile organizó en Santiago el seminario internacional de comercio justo y desarrollo local; y en el mismo año, FACES de Brasil llevó a cabo en Sao Pablo, el seminario internacional de comercio ético y solidario (Martínez 2012).

El movimiento del comercio justo está fuertemente vinculado con el movimiento de economía solidaria en América Latina ya que en muchas de las actividades de coordinación a nivel regional, ambos movimientos trabajan en conjunto (FEIA 2012).

La coordinación y cooperación a nivel regional son fundamentales para el crecimiento y fortalecimiento del comercio justo en América Latina. Esto es reconocido incluso por EFTA (Asociación Europea de Comercio Justo), quien afirma que “es fundamental desarrollar la filosofía del comercio justo en los países en desarrollo, para que se coordine el Comercio Justo en los países en desarrollo del mismo modo que EFTA lo hace en Europa”. Sin embargo, la coordinación del movimiento del comercio justo a nivel regional todavía se encuentra en una etapa inicial y de consolidación, y tiene muchas tareas por delante (Tenas 2007).

Aun así, debe reconocerse que empieza poco a poco a articularse a través de importantes esfuerzos como son la CLAC (Coordinadora Latinoamericana y del Caribe de Pequeños Productores de Comercio Justo) y FLO-LA, quienes han llevado a cabo trascendente encuentros y reuniones de coordinación y discusión del movimiento del comercio justo en América Latina, hecho que se ve reflejado en la declaración de Cochabamba, en septiembre de 2005, durante el I encuentro latinoamericano de economía solidaria y comercio justo; documento que, con un enfoque crítico, expone las causas de la pobreza y la desigualdad en América Latina; propone una nueva estrategia de desarrollo y de distribución de la riqueza a través de la economía solidaria; se compromete, entre otras cosas, a impulsar la articulación del movimiento latinoamericano de economía solidaria, comercio justo y consumo ético, así como fortalecer la coordinación latinoamericana; y demanda a los jefes de Estado y de gobierno de América Latina y el Caribe una serie de puntos de carácter político y económico en la región (FEIA 2012).

### **2.3.31 Comercio justo en Guatemala**

Los niveles y la desproporción entre los países ricos y los países pobres van aumentando. Y también los desniveles dentro de las mismas sociedades van aumentando. Un caso típico lo tenemos aquí en Guatemala donde los niveles de pobreza han aumentado. Estamos frente a un fenómeno llamado globalización que supuestamente debe traer beneficio de bienestar y mejores condiciones de vida para todos (Tenas 2007).

La crisis en 2001 y 2002 como resultado de la volatilidad en los precios mundiales del café debido a la sobreproducción del grano, impactó fuertemente a los productores de café y en especial a los pequeños productores de café en la región centroamericana, quienes no habían sufrido una caída tan fuerte en los precios en medio siglo. Este hecho llevó a algunos productores a adoptar nuevas estrategias como el comercio justo, el uso de fertilizantes orgánicos y además, fomentó el trabajo en asociaciones. Guatemala fue pionera a la hora de poner sus productos en el mercado alternativo al exportar café con la denominación café Indio en 1973 por organizaciones holandesas de comercio alternativo, siendo el primero a nivel mundial. El incremento del número de certificaciones se dio a finales de los años ochenta, para garantizar que el comercio justo cumplía con sus objetivos y lograr así la confianza de los consumidores (Tenas 2007).

En el mes de septiembre 2012, la Coordinadora Guatemalteca de Pequeños Productores de Comercio Justo (CGCJ) asume su función como ente comunicador y mediador, organizando una pequeña reunión de tipo informativa con temas de importancia para miembros de Junta Directiva, comisión de vigilancia y representantes de la OPP'S (Organización de Pequeños Productores) miembros de la CGCJ. Con el fin principal de que las actividades programadas sean llevadas a la ejecución (Tenas 2007).

### **2.3.32 Definición del comercio justo**

Las principales organizaciones de Comercio Justo a nivel internacional han consensuado la siguiente definición:

“El comercio justo es una asociación de comercio, que busca una mayor equidad en el comercio internacional. Contribuye a un desarrollo sostenible ofreciendo mejores condiciones comerciales y asegurando los derechos de productores y trabajadores marginados, especialmente en el Sur. Las organizaciones de comercio justo, apoyadas por los consumidores, están implicadas activamente en apoyar a los productores, sensibilizar y desarrollar campañas para conseguir cambios en las reglas y prácticas del comercio internacional convencional”. Definición de la Red Internacional de Comercio Justo (FINE: FLO, IFAT, NEWS y EFTA) (Tenas 2007).

### **2.3.33 Objetivos del comercio justo**

Tenas (2007) menciona los objetivos del comercio justo, pudiendo ser:

1. Mejorar las condiciones de vida y bienestar de los productores a través de mejorar su acceso al mercado, fortaleciendo la organización de los productores al pagar un mejor precio manteniendo continuidad de la relación comercial.
2. Promover oportunidades de desarrollo para productores en desventaja, especialmente mujeres y comunidades indígenas y proteger a los niños de la explotación en los procesos productivos.
3. Fortalecer la conciencia de los consumidores(as) sobre los efectos negativos del comercio internacional convencional sobre los productores, para que hagan uso positivo de su poder de compra.
4. Antecedentes de un ejemplo de cooperación en el comercio con ayuda del diálogo, transparencia y respeto.
5. Realizar campañas para cambiar las reglas y prácticas del comercio internacional convencional.
6. Proteger los derechos humanos a través de la promoción de la justicia social, de prácticas ambientales sostenibles y seguridad económica.

### **2.3.34 Los Actores del comercio justo**

Los actores principales en el movimiento internacional de comercio justo se presentan en el cuadro 23.

**Cuadro 23.** Los Actores del comercio justo.

<b>Los actores del comercio justo</b>	
<b>Los productores</b>	Pueden constituirse como federaciones, cooperativas, familias, asociaciones de mujeres, de discapacitados, organismos estatales o empresas privadas.
<b>Las importadoras y/o comercializadoras</b>	Pueden ser cooperativas, empresas u ONG's, eliminan intermediarios y pagándoles un precio de común acuerdo, también ofrecen prefinanciamiento y apoyo a los grupos de productores mediante formación, asesoramiento, investigación de mercados, legislación, etc. Nexos entre productores y las tiendas de comercio justo.
<b>Las tiendas</b>	Además de vender los productos de comercio justo, informan, sensibilizan y concientizan a la población sobre diferentes aspectos con el comercio justo.
<b>Los consumidores</b>	Figura clave para el movimiento de comercio justo.

**Fuente:** FEIA 2012.

### **2.3.35 Las organizaciones o asociaciones internacionales**

Estas organizaciones aglutinan a los diferentes actores del comercio justo, velando por el cumplimiento de los principios de comercio justo, proporcionando un foro de debate a fin de reforzar y mejorar el movimiento, así como constituyendo un referente de información y difusión (FEIA 2012).

La red internacional FINE agrupa a cuatro grandes organizaciones europeas de las cuales surge este acrónimo, que se presentan en el cuadro 24.



**Cuadro 24.** Red internacional de comercio justo FINE.

<b>Red internacional de comercio justo FINE</b>	
<b>The Internatinal Fair Trade Association (IFAT)</b>	Organización paraguas de organizaciones de comercio justo de 61 países de todos los continentes. Cuenta con coordinaciones regionales como IFAT Latinoamérica.
<b>Fair Trade Labeling Organization International (FLO)</b>	Federación central internacional de 20 iniciativas nacionales otorgantes del sello comercio justo para productos.
<b>Network of the European World Shops (NEWS)</b>	Es una red de tiendas solidarias de Europa que facilita la cooperación y la unión entre sus miembros.
<b>European Fair Trade Association (EFTA)</b>	Asociación de 11 importadoras en nueve países europeos. Intercambio de información sobre los socios comerciales, los productos y asuntos de mercado.

**Fuente:** FEIA 2012.

### **2.3.36 El código de conducta del comercio justo**

Existe un código de conducta ético general para la implementación de las prácticas sobre comercio justo adoptado por los grupos de productores como las organizaciones importadoras, que se define en los principios o criterios presentados en el cuadro 25.

**Cuadro 25.** El código de conducta del comercio justo.

<b>Principios o criterios del código de conducta del comercio justo</b>	
<b>Compromiso con el comercio justo</b>	Procura el bienestar social, económico y ambiental de los productores de países en desarrollo. Evita las estructuras, mecanismos, prácticas y actitudes comerciales injustas.
<b>Transparencia</b>	Comparten periódicamente y de forma totalmente abierta su información financiera, políticas de gestión, prácticas comerciales, fuentes de productos, planes y programas de producción o ventas, al público en general y auditorías.
<b>Ética</b>	Los miembros de sus organizaciones reflejan su compromiso con la justicia, el empleo justo, la contabilidad oficial y la transparencia financiera.
<b>Condiciones de trabajo</b>	Garantizan un ambiente de trabajo seguro, así como el desarrollo de buenas prácticas de trabajo y producción.
<b>Empleos con igualdad de oportunidades</b>	Se oponen a la discriminación y aseguran la igualdad de oportunidades (explotación laboral, efectos de la pobreza, razones de raza, religión y/o género).
<b>Preocupación de las personas</b>	Promueven la mejora de la calidad de vida y la sostenibilidad tanto para las personas como para el medio ambiente. No contravienen los usos y costumbres de los pueblos sobre sus tierras u otros recursos.
<b>Preocupación por el medio ambiente</b>	Promueven comercialización de productos amigables con el medio ambiente y administran los recursos de forma sustentable, salvaguardando el patrimonio ecológico.
<b>Respeto a la identidad cultural de los productores</b>	Creación y desarrollo de productos propios de la tradición cultural. Contribuyen y estimulan la preservación de su identidad.
<b>Educación, promoción y defensa del comercio justo</b>	Las organizaciones de comercio justo promueven el comercio alternativo y lo difunden como modelo válido para cambiar las injustas estructuras del comercio internacional.

Fuente: FEIA 2012.

### 2.3.37 Compromiso de los actores del comercio justo

Los compromisos de los actores del comercio justo se presentan en el cuadro 26.

**Cuadro 26.** Compromisos de los actores del comercio justo.

<b>Compromisos de los actores del comercio justo</b>	
<b>Los productores se comprometen a:</b>	Organizarse de manera democrática con igualdad de género. Respeto a los derechos humanos. Producir con calidad. Velar por el medio ambiente. Cumplimiento de fechas de entrega, comunicación constante con el comprador, disponer de información suficiente sobre el producto y los procesos productivos.
<b>Las importadoras y/o comercializadoras se comprometen a:</b>	Pagar un precio justo acordado que cubra los costos de producción y exista un margen que permite reinvertir. Ofrecer prefinanciación hasta del 50% del valor de la importación. Mantener relaciones duraderas y a largo plazo, planificando sus pedidos con suficiente antelación. Brindar asesoramiento y capacitación a los productores. Sensibilización acerca de la realidad de los países productores del sur, denunciando políticas comerciales injustas y presionando para su transformación.
<b>Las tiendas y los clientes se comprometen a:</b>	Trasladar adecuadamente el proceso de elaboración, origen y contenido social que se encuentra detrás de cada uno de los productos que ofrecen. Sensibilización y concienciación del comercio justo con miras a provocar análisis críticos y contribuir a la movilización social. El consumidor es responsable y consciente de que no sólo contribuye a pagar un precio por el producto que adquiere, sino que es copartícipe de las condiciones sociales y medioambientales en la que éste ha sido realizado.

**Fuente:** FEIA 2012.

### **2.3.38 Acreditación para certificar**

Las certificaciones se obtienen a través de auditorías externas de agencias gubernamentales, privadas o asociaciones sin fines de lucro avalados por las organizaciones competentes. Estas organizaciones deben de demostrar su imparcialidad y su sistematización para llevar a cabo dichas inspecciones (Doppler y González 2007).

FLO-Cert, es un ejemplo de un organismo certificador creado en 2002, para establecer un agente independiente que realizara el proceso para validar la incorporación de valores de solidaridad social de acuerdo con las normas establecidas por el mercado global por parte de la FLO al certificar un producto o servicio en el comercio justo (Doppler y González 2007).

ISO es la Organización Internacional de Estandarización localizada en Suiza, ésta acredita o certifica a todas las organizaciones que desean certificar por medio de la norma 65 de trata sobre las “exigencias generales relativas a los organismos dedicados a la certificación de productos”(Dankers 2004).

Para poder obtener la certificación, los productores deberán cancelar cierta cantidad por concepto de inscripción al dispositivo, de inspección inicial y de renovación anual del certificado. Un requisito preliminar para obtener la certificación estipula que las organizaciones de productores deben tener experiencia previa en la exportación o haber identificado un comprador potencial, de igual manera, certificado por comercio justo (Doppler y González 2007).

### **2.3.39 Nuevas barreras técnicas y no arancelarias para el comercio internacional**

La medición del impacto ambiental en la producción agrícola cada vez es mayor debido al alto riesgo de contaminación en el campo y por parte de las plantas de procesos, por lo que los productos comienzan a llevar en sus etiquetas el origen de los mismos. Las asociaciones de productores temen que las llamadas “millas alimentarias” y “huellas de carbono” sean parte de las nuevas barreras para el comercio, en donde se regula el ingreso de los productos a los países en desarrollo hacia los países desarrollados (L-AL 2008)

Como parte del comercio internacional se incluyen las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) para el seguimiento de los productos o que contribuyen a vender productos específicos (a través, por ejemplo, de “portales virtuales”), pero que constituyen una herramienta difícil de obtener para los productores más desaventajados educacional y económicamente hablando, por el requerimiento de una alta especialización y grandes inversiones de dinero (L-AL 2008).

Los supermercados promueven el uso de las herramientas TIC porque estas contribuyen a una mayor eficiencia y transparencia, pero muchos productores sienten que se trata de un requisito más que deben cumplir (L-AL 2008).

### 2.3.40 Principales referentes regionales del comercio justo en América Latina

Las principales organizaciones de comercio justo que se desarrollan en latinoamericana, se presentan en el cuadro 27.

**Cuadro 27.** Principales organizaciones de comercio justo en América Latina.

<b>Principales organizaciones de comercio justo en América Latina</b>	
<b>Asociación Latinoamericana de Comercio Justo (IFAT-LA)</b>	Instancia regional de IFAT, conformada por sus miembros de la región latinoamericana. Promueve los principios del Comercio Justo en la región, favorece el desarrollo de nuevos mercados y la creación de una plataforma que logre la interacción y construcción de redes más efectiva entre sus organizaciones miembros.
<b>Red Latinoamericana de Comercialización Comunitaria (RELAC)</b>	Fundada en el año 1991, su sede central se encuentra en Quito, Ecuador. Su objetivo es aportar compromiso en la construcción de una sociedad justa, fortalece a las organizaciones participantes mediante la comercialización comunitaria. En Guatemala REMACC es la red nacional (maya) de comercialización comunitaria.
<b>Coordinadora Latinoamericana y del Caribe de Pequeños Productores de Comercio Justo (CLAC)</b>	Fundada en 1996. La integran representantes de pequeños productores de Brasil, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Perú y la República Dominicana. Agrupa 300 cooperativas de productores y más de 10,000 familias afiliadas de 16 países de la región.

Fuente: FEIA 2012.

### 2.3.41 Diferencias más notorias entre el comercio convencional y el comercio justo

Las diferencias entre el comercio convencional y el comercio justo se presentan en el cuadro 28.

**Cuadro 28.** Diferencias entre comercio convencional y comercio justo.

<b>Diferencias entre comercio convencional y comercio justo</b>	
<b>Comercio Convencional</b>	<b>Comercio Justo</b>
1. El fin último es la ganancia y el beneficio.	1. Su fin último no es el lucro.
2. No se contemplan las circunstancias del productor.	2. Da oportunidades a los grupos productores desfavorecidos.
3. Sólo importa el producto, ignorando las condiciones del productor.	3. Contacto directo entre comprador y vendedor.
4. Ausencia de ganancia justa para el productor.	4. Apoyo y colaboración entre productor y comercializador.
5. Inexistencia de un proyecto social.	5. Se tienen en cuenta las circunstancias del grupo productor y su entorno.
6. Relaciones comerciales y continuidad no garantizadas.	6. Fortalecimiento de capacidades.
7. Tan sólo es relevante que el producto sea enviado en conformidad con el acuerdo comercial.	7. Asesoramiento técnico y de desarrollo de producto.
	8. Pedidos y pagos garantizados.
	9. Prefinanciación.

**Fuente:** FEIA 2012.

### **2.3.42 Ejemplo de empresa con comercio justo en Guatemala**

#### **A. Cooperación Económica de Interés Social (CEIS) y Asociación para el Desarrollo Integral y Sostenible de la Agricultura en Guatemala (ADISAGUA)**

Un reciente estudio por parte del proyecto Alianzas para el Empoderamiento Económico (AEE) de RIMISP (Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural) señala que las cooperativas participantes del “proyecto de producción y exportación de vegetales frescos en Guatemala con enfoque de comercio justo” realizado por grupo CEIS y ADISAGUA, con la ayuda de la Organización Intereclesiástica para la Cooperación al Desarrollo (ICCO), fundación Durabilis y la organización CRECER; no solo se convirtieron en las primeras en América Latina en establecer un precio de comercio justo a través de la certificación FLO-Cert para arvejas y ejotes, sino también demostraron que, aún en contextos de escasos recursos, los pequeños productores pueden mejorar sus niveles tecnológicos y prácticas gerenciales para insertarse en mercados globales (RIMISP 2011).

### **2.3.43 Relación de la RSE con el comercio justo**

Las empresas que adjudican el concepto de la filantropía y voluntariedad dentro de su esquema social, inician sus departamentos de RSE con la intención de mejorar su política y estrategia de RSE y satisfacer a sus clientes, a sus proveedores, a sus inversores, a las instituciones con las que se relacionan y, en último extremo, a la sociedad en su conjunto. La idea principal de transmitir a sus componentes tanto internos como externos la integración de sus acciones socialmente responsables, es para construir una imagen de marca y un posicionamiento en el mercado de manera diferente, en donde sus consumidores participan junto con ella en la construcción de una mejor sociedad (ORSC 2012).

Las empresas españolas se caracterizan por implementar a un alto nivel las acciones socialmente responsables, por lo cual surgió el observatorio de responsabilidad social corporativa, ésta informa y recomienda a través de guías, informes, estudios y artículos regularmente, en los que trata de ir influyendo de forma práctica en esta visión responsable de la empresa. El comercio justo según el observatorio, debería extenderse a nivel de productos y, sobre todo, a nivel de principios entre las empresas, ya que éste está representando una tendencia de práctica responsable de las empresas, quizá no tanto por su volumen sino porque el comercio justo, en tanto que comercio, es algo que puede entrar de forma muy natural en el mundo empresarial. Pero deberá siempre existir una regulación estricta de esta alternativa de comercio, ya que podría emplearse el comercio justo como una forma de lavado de imagen que oculte prácticas detestables a nivel social y ambiental; parte de esa vigilancia dependerá del sector privado junto con las entidades que colaboran con el comercio justo y la ayuda del observatorio de RSC (ORSC 2012).

#### **2.3.44 Bio-foundation Switzerland**

La fundación Bio-Foundation creada en Thurgau, Suiza en 1987. Tiene una orientación sin fines de lucro y está dedicada a la promoción de productos amigables con el medio ambiente y nuevas alternativas para guiar al consumidor. El fundamento del trabajo de la fundación es la convicción de que las bases para todo desarrollo sostenible son la innovación y la independencia, acciones responsables de cada individuo incluido (B-FW 2011).

Ésta se ve a sí misma como un puente de la simplicidad entre las lenguas y culturas, pequeños agricultores de las regiones en vías de desarrollo del mundo y la demanda del consumidor de las naciones altamente tecnificadas. El intercambio debe de ser mutuo y no únicamente de una vía; debido a esto la fundación bio-foundation inició el departamento conocido como Instituto de Ecomercado/Institute of Marketology (IMO), dedicada a crear el puente entre el consumidor y el pequeño o mediano productor: certifica a los productores o productos que están dentro de una producción amigable con el medio ambiente y responsabilidad social como: producción orgánica, textiles, bosques sostenibles, cosméticos, responsabilidad social y comercio justo (B-FW 2011).

#### **2.3.45 Programa de certificación FFL**

Creada por el grupo internacional IMO, que es una de las primeras y más reconocidas agencias a nivel mundial dedicadas a ofrecer servicios especializados de control, garantía de calidad y certificación de productos orgánicos y amigables con el medio ambiente funcionando como un organismo certificador independiente así como de un promotor de desarrollo local y de proyectos sostenibles en países en vías de desarrollo, de acuerdo con los reglamentos y estándares vigentes en los principales mercados de exportación (Unión Europea, EEUU, Asia, etc.) (FA 2011).

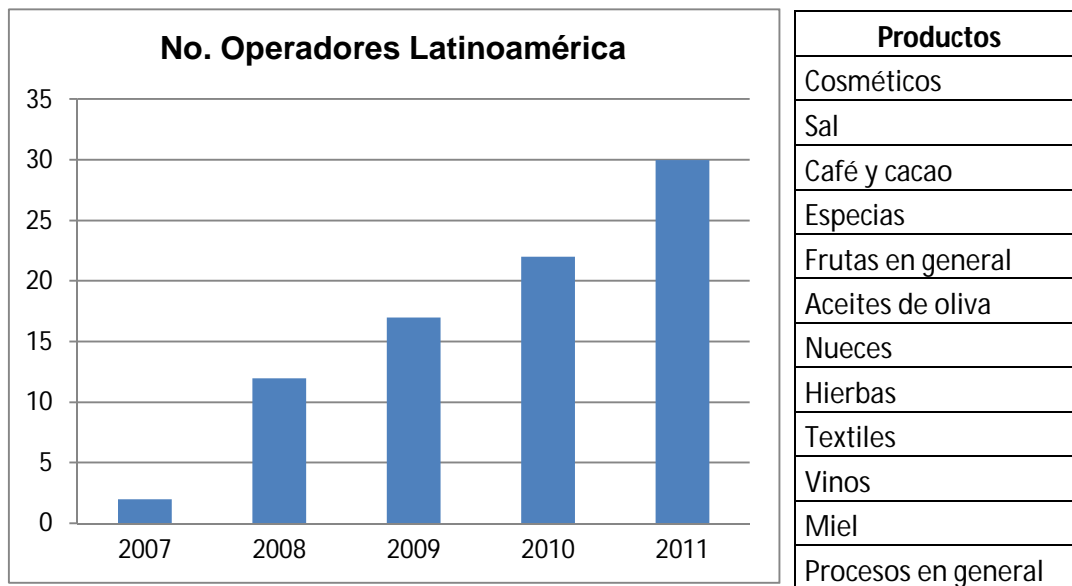
El programa de certificación nació en Mayo 2006 como respuesta al requerimiento de varios clientes de IMO con respecto a la necesidad de ampliar los alcances y la accesibilidad de los esquemas existentes de certificación social y de comercio justo, los que actualmente no abarcan a una amplia gama de situaciones productivas y de relaciones comerciales (FA 2011).



### 2.3.46 Objetivos del programa FFL

1. Brindar una opción para que empresas de todo el mundo demuestren respeto por los derechos del trabajador, buenas condiciones de trabajo y prácticas de responsabilidad ambiental.
2. Brindar apoyo a productores y trabajadores marginados y que no tienen accesos a mercados.
3. Cambiar las condiciones laborales, de responsabilidad social y ambiental – compromisos a largo plazo.
4. Promover valores de producción sostenible y de responsabilidad social.
5. Asegurar transparencia y disponibilidad de información básica del rendimiento y logros de la empresa certificada.

En la figura 10, se observa la cantidad de operadores latinoamericanas que poseen la certificación FFL.



**Figura 10.** Estadísticas FFL. **Fuente:** [www.fairtrade.net](http://www.fairtrade.net)

### **2.3.47 Operaciones certificables por FFL**

Uno de los beneficios que brinda FFL es la amplia gama de tipos de operaciones y productos certificables. Esta información puede encontrarse en su página oficial de internet [www.fairforlife.net](http://www.fairforlife.net)

### **2.3.48 Módulo de control 2 de FFL: Criterios para operaciones con mano de obra contratada**

#### **2.3.48.1 Aspectos a evaluar**

FA (2011) indica los criterios e indicadores de desempeño (puntos de control) de este capítulo, son la base para la certificación de cualquier tipo de empresa de productores (plantaciones, propiedades, fabricantes) con mano de obra contratada a nivel mundial, los cuales se mencionan a continuación:

#### **A. Derechos básicos de todos los trabajadores**

Este criterio engloba los temas sobre trabajo forzoso, libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva, trabajo infantil y protección de trabajadores jóvenes, prácticas disciplinarias, trato equitativo e igualdad de oportunidades y, salud y seguridad.

#### **B. Condiciones de empleo**

Contratos y relaciones entre el empleador y los trabajadores, salarios, seguridad social y beneficios sociales, horas de trabajo y permiso con goce de haberes, y empleo regular.

#### **C. Responsabilidad social y relaciones con la comunidad**

Compromiso y gestión de responsabilidad social, relaciones con la comunidad, respecto a los derechos de los pueblos indígenas y locales, derechos de los animales.

#### **D. Responsabilidad ambiental**

Conservación de aguas y contaminación hídrica/atmosférica, gestión de la energía y cambio climático, manejo del ecosistema y manejo de residuos.

#### **E. Criterios de comercio justo de FFL**

Criterio de elegibilidad y enfoque de comercio justo, relaciones comerciales responsables con los compradores, política de comercio justo y empoderamiento del trabajador, precios de comercio justo y administración de la prima de desarrollo fair trade (comercio justo) y su uso.

#### **2.3.49 Requisitos de control para las operaciones de producción conforme al programa FFL-responsabilidad social y comercio justo.**

Los requisitos están basados bajo el principio 1.1.2 del módulo de control 1 (criterios de control y etiquetado): Todas las operaciones de producción de comercio justo con certificación FFL se comprometen a recibir una auditoría anual completa sobre sus actividades con fines de certificación. Los productos certificados conforme al programa FFL deben ser totalmente trazables y deben estar etiquetados. Esta información se encuentra en su página oficial de internet [www.fairforlife.net](http://www.fairforlife.net)

#### **2.3.50 Requisitos de control para la cadena de custodia**

Se rige bajo el principio 1.1.3 las empresas que comercializan productos certificados conforme al programa FFL deben contar con prácticas justas en su aprovisionamiento de productos y deben garantizar la trazabilidad del producto, así como condiciones laborales decentes para sus trabajadores (FA 2011).

Las empresas que compran directamente de las operaciones de producción (compradores de comercio justo) y los propietarios de marcas certificadas conforme el programa FFL deben someterse a la certificación FFL para operadores de comercialización y manejo. Sin embargo, existen algunas excepciones aplicables con las empresas con un rango muy limitado de productos certificados como de responsabilidad social y comercio justo. Esto proporciona a los productores certificados conforme al programa FFL la oportunidad de comercializar sus productos a una alta gama de compradores y cadenas de productos con diferentes marcas para los consumidores finales (FA 2011).

### **2.3.51 Costos y servicios**

Todos los costos necesarios para llevar a cabo las inspecciones, evaluaciones y certificación serán cubiertos por el solicitante. El pago de las certificaciones es anualmente y el costo dependerá luego de la revisión de la información provista por el cliente (FA 2011).

### **2.3.52 Certificaciones equivalentes a FFL**

Existe la posibilidad de controles combinados con otros esquemas de certificación como las certificaciones orgánicas, GLOBALGAP, FSC (Forest Stewardship Council, para estándares sociales y ambientales), GOTS (Global Organic Textile Standard), entre otros (FA 2011).

### **2.3.53 Proceso de implementación del programa FFL**

La figura 11, desglosa cada paso que debe seguir cualquier tipo básico de operaciones de producción para poder implementar el programa de responsabilidad social y comercio justo “FFL”.



**Figura 11.** Implementación programa FFL. **Fuente:** www.fairforlife.net

### 2.3.54 Comparación entre IMO y FLO

Las comparaciones entre IMO y FLO se presentan en el cuadro 29.

**Cuadro 29.** Comparación entre IMO y FLO.

Comparación entre IMO y FLO	
FLO	IMO
1. No hay inspecciones combinados.	1. Combinación con otros esquemas de certificación (orgánico, GOTS, AquaGAP).
2. Incluye solamente productos que existen en un estándar de producto.	2. Incluye todos los productos de origen orgánico.
3. Foco en producción de pequeños productores.	3. Aplicable para grupos de pequeños productores, procesamiento y empleo contratado.
4. Alcance de países restringido.	4. Aplicable mundialmente.
5. Tarifas de licencia.	5. No hay tarifas de licencia.

**Fuente:** www.fairforlife.net

## **2.4 Marco Referencial**

### **2.4.1 Planta de procesos**

Grupo Hortícola de Exportación (GHORTEX), S.A., es una empresa agroexportadora de vegetales frescos principalmente de arveja (dulce/china) y ejote francés, así como también en pequeña escala de zuchinnis y minivegetales. Sus productos son enviados al mercado norteamericano y europeo vía marítima y aérea. Actualmente está certificada con el programa de buenas prácticas de manufactura GLOBALGAP (Santos 2011).

#### **2.4.1.1 Ubicación de la planta de procesos**

Se encuentra ubicada a 40 kilómetros de la ciudad capital, entrada a Santo Domingo Xenacoj, Sumpango, Sacatepéquez. Cuenta con un área aproximada de 55km<sup>2</sup>, la ruta principal es la autopista interamericana CA-1. Colinda al norte con Santo Domingo Xenacoj, al este con Santiago Sacatepéquez y San Bartolomé Milpas Altas, al sur con Pastores y Jocotenango y al oeste con El Tejar, Chimaltenango (Santos 2011).

#### **2.4.1.2 Características de sumpango**

Sumpango se encuentra en la región central de Guatemala a una altura de 1850 msnm, el terreno posee topografía bastante inclinada y quebradiza (Santos 2011).

#### **2.4.1.3 Coordenadas geográficas**

Sumpango se encuentra ubicada geográficamente:

Latitud: 14° 38' 55'' Norte

Longitud: 90° 44' 12'' Oeste

#### **2.4.1.4 Clima**

Se encuentra en el altiplano de Guatemala y posee clima templado y semi-frío, con temperatura media de 19°C; máxima de 25°C y mínima de 13°C. Debido a que pertenece al complejo montañoso del altiplano central, la precipitación pluvial media anual acumulada es de 1803 mm (Santos 2011).

#### 2.4.1.5 Zona de vida vegetal

Sacatepéquez cuenta con una gran diversidad de vegetación, en la cual se encuentran tres zonas de vida las cuales son: Bosque muy húmedo subtropical cálido (bmh-Sc), bosque húmedo montano bajo subtropical (bh-MB), bosque muy húmedo montano bajo subtropical (bmh-BM), siendo este último el característico de Sumpango (Santos 2011).

#### 2.4.1.6 Características socio-económicas

La población asciende a 37,616 personas (50.04% hombres y 49.95% mujeres / proyección al año 2012 del censo nacional realizado en el año 2002) de las cuales el 92.1% pertenece al grupo indígena (en su mayoría Kaqchikel) y un 7.9% al grupo no indígena (INE 2002 y Wikipedia 2012c). Su principal actividad económica es la agricultura (productos no tradicionales de exportación) (Sumpango 2009).

#### 2.4.1.7 Mapa de ubicación de la planta de procesos

La ubicación de la planta de procesos de GHORTEX, S.A. se presenta en la figura 12.



**Figura 12.** Mapa empresa GHORTEX, S.A. **Fuente:** Google earth 2012.

## **2.4.2 Finca Las Gemelas**

### **2.4.2.1 Descripción y ubicación de la finca Las Gemelas**

La finca Las Gemelas está ubicada en el kilómetro 61 de carretera interamericana, en la aldea El Llano, del municipio de Zaragoza, departamento de Chimaltenango. La finca tiene un área de 9.96 ha y se encuentra a una altura de 1,849.44 msnm (Santos 2011).

La producción principal de la finca es de arveja dulce (*Pisum sativum* L) y ejote francés (*Phaseolus vulgaris*), el producto luego de la cosecha es trasladada a la empacadora de GHORTEX. S.A para su empaque final y ser exportada hacia los mercados de Estados Unidos y Europa. La finca está certificada con el programa de buenas prácticas agrícolas GLOBALGAP (Santos 2011).

### **2.4.2.2 Coordenadas geográficas**

La finca Las Gemelas se ubica geográficamente:

Latitud: 14° 39' 36'' Norte

Longitud: 90° 51' 53'' Oeste

### **2.4.2.3 Características climatológicas**

El clima es generalmente templado a frío con temperaturas que oscilan entre 15°C y 20°C. La precipitación media anual es de 1,300 mm. La velocidad de los vientos oscila entre 13.5 Km/hr y 25 Km/hr (Santos 2011).

### **2.4.2.4 Características socio-económicas del municipio de Zaragoza**

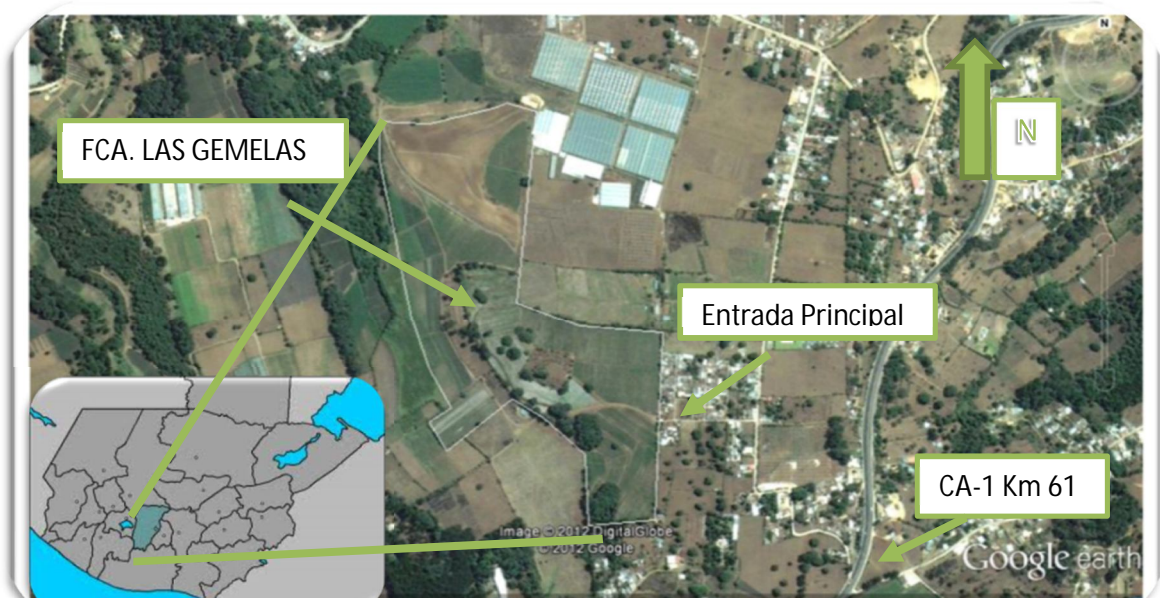
La población del municipio de Zaragoza asciende a 25,339 (según proyección al año 2012 del censo nacional de 2002) con el 49% de hombres y el 51% mujeres; su mayoría habla castellano (ladinos 70%), la población indígena, que representan la minoría habla Kakchiquel (29%) y K'iche (1%). Posee un 49.9% de analfabetismo del total de la población, principalmente en el área rural y un 30% en el área urbana. La mayor parte de la población cuenta con vivienda propia y formal. Un 90.8% del total de las viviendas son de tipo formal y un 9.2% de tipo informal (ranchos, construcciones realizadas con materiales no adecuados, etc.) (INE 2002 y Wikipedia 2012d).



El eje principal de la economía es la agricultura, en donde se siembra principalmente hortalizas, fresa, mora, rosas y claveles para la exportación. Cuenta con los servicios básicos de agua potable y energía eléctrica (Wikipedia 2012d).

#### 2.4.2.5 Mapa de ubicación de la finca Las Gemelas

La ubicación de la finca Las Gemelas se presenta en la figura 13.



**Figura 13.** Mapa de la finca Las Gemelas,.Fuente: Google earth 2012.

## **2.5 Objetivos**

### **2.5.1 General**

- Estudiar la situación actual del área de producción agrícola y planta de procesos de la empresa GHORTEX, S.A., Chimaltenango, Guatemala, C.A., con fines de adoptar la normativa responsabilidad social y comercio justo “FFL”, para exportación.

### **2.5.2 Específicos**

- Identificar los puntos de control deficientes de la empresa GHORTEX S.A. con relación al programa FFL.
- Sugerir acciones de corto, mediano y largo plazo para la adopción del programa FFL en la empresa GHORTEX, S.A.

## 2.6 Metodología

### 2.6.1 Identificación de los puntos de control deficientes de la empresa GHORTEX S.A. con relación al programa FFL.

#### 2.6.1.1 Calificación de indicadores de desempeño (puntos de control)

La calificación de los puntos de control fue calificado tanto para la planta de procesos como para la finca Las Gemelas. Para obtener la calificación de cada uno de ellos se desarrolló un cuestionario-entrevista a los encargados de cada área gerencial de la empresa, que son: recursos humanos, administrativo, calidad y producción; con el fin de conocer más a profundidad la forma de operar de la empresa en materia de RSE y comercio justo. Los cuestionarios-entrevistas se llevaron a cabo individualmente en el transcurso del mes de octubre de 2012.

De la información obtenida de los cuestionarios-entrevistas, se procedió a implementar una auto-evaluación (tanto para la planta de procesos o empacadora como para la finca Las Gemelas) conforme a los puntos de control establecidos por el programa FFL correspondiente al Módulo 2: Criterios para operaciones con mano de obra contratada, esta información se encuentra disponible en la página de internet [www.fairforlife.net](http://www.fairforlife.net)

Para la auto-evaluación, el cumplimiento de cada punto de control del estándar se calificó utilizando la siguiente estructura que muestra el cuadro 30.

**Cuadro 30.** Calificación de los puntos de control del programa FFL.

No.	Puntos de control sobre trabajo forzoso.	MAX	Puntos
6	(0) Evidencia clara; (2=M) no hay ningún indicio de trabajo forzoso.	2 M=2	
<b>TOTAL</b>		<b>MAX</b>	<b>TPN</b>
<b>Puntaje Máximo / Total de Puntos según Estándar / Puntos efectivos (Calificación)</b>			

Referencias del cuadro 30.

(0) = Desempeño muy pobre / no cumple de ninguna manera.

(1) = Todavía no es suficiente, pero ya existen avances hacia un buen cumplimiento del estándar social.

(2) = Cumple tal como el estándar define para un buen desempeño social.

(3) = Buen desempeño voluntario, superior a la norma, superior al mínimo.

(4) = Desempeño extraordinariamente alto, muy superior al mínimo, extraordinario.

M = Indica un punto obligatorio, es decir que este requisito debe cumplirse siempre en el plazo indicado.

TPN = Total de puntos normados.

Calificación = Total de puntos efectivos.

Todos los puntos de control no aplicables se indican como “N.A.” y no se toman en cuenta para el puntaje total conforme a la norma igual que al Máximo de Puntos Aplicables (MAX). Si el desempeño se califica como cero (0), significa que FFL impondrá una condición para mejorar este aspecto hasta la siguiente auditoría de actualización.

### **2.6.1.2 Cálculo del porcentaje del Total de Puntos Normados (TPN)**

El cálculo del porcentaje del TPN fue calculado tanto para la planta de procesos como para la finca Las Gemelas. El cálculo se realizó sumando todos los puntos obtenidos de cada indicador de desempeño (puntos de control), dando como resultado el total de los puntos efectivos o la calificación final de la empresa sobre el tema abordado (Ej. Puntos de control sobre trabajo forzoso). Los puntos normados son todos aquellos puntos aplicables a la operación de la empresa; los puntos no aplicables a la operación de la empresa se depuraron identificándolos como N.A. (No Aplica) y no se tomaron en cuenta para el conteo de puntos para el puntaje total de puntos normados.

Calculados el total de los puntos efectivos y el total de puntos normados se procedió al cálculo del porcentaje del total de puntos normados por medio de una regla de tres simple, donde: el total de puntos normados es el 100 por ciento de la calificación que está directamente relacionado con el total de los puntos efectivos o la calificación final de los puntos de control.

### **2.6.1.3 Identificación de los puntos de control deficientes**

La Identificación de los puntos de control deficientes fue identificada tanto para la planta de procesos como para la finca Las Gemelas. El proceso consistió en separar todos los puntos de control que obtuvieron una cantidad de puntos efectivos menor a la cantidad del total de puntos normados de ese mismo punto de control. Los puntos restantes fueron llamados puntos de control eficientes ya que si obtuvieron una cantidad de puntos efectivos igual o mayor a la cantidad del total de puntos normados de ese mismo punto de control.

### **2.6.2 Sugerencia de las acciones en el corto, mediano o largo plazo para la adopción del programa FFL.**

#### **2.6.2.1 Identificación de las fortalezas y debilidades de la empresa Ghortex, S.A.**

##### **A. Fortalezas**

Se designó como fortaleza de la empresa a todos los puntos de control eficientes; que se obtuvieron por medio de la comparación de la cantidad de puntos efectivos con la cantidad del total de puntos normados de ese mismo punto de control.

##### **B. Debilidades**

Se designó como debilidad de la empresa a todos los puntos de control deficientes; que se obtuvieron por medio de la comparación de la cantidad de puntos efectivos con la cantidad del total de puntos normados de ese mismo punto de control.

### **2.6.2.2 Priorización de problemas**

De los puntos de control deficientes o debilidades (problemas de la empresa) de la empresa se procedió a priorizarlos por medio de una matriz de priorización de problemas. Los problemas se codificaron con letras del abecedario mayúsculas (A-J) debido a que los nombres de dichos problemas son largos o extensos para colocarlos dentro de cada celda del cuadro de la matriz de priorización de problemas.

Se procedió a ingresar los problemas identificados dentro de la matriz de priorización de problemas y a ejecutarla de la siguiente forma: Paso 1: Por cada eje, en la primera línea y en la primera columna se anotaron los problemas identificados (A-J); paso 2: Se empezó por la celda donde se encuentra el problema 1 (primera columna) y el problema 2 (segunda línea) y se realizó la pregunta: ¿Cuál de estos problemas es más importante o más urgente a resolver?, después de que se llegó a la conclusión, se escribió en la celda que converge el problema más importante; paso 3: Se continuó el ejercicio comparando todos los problemas enunciados en cada eje, repitiendo la pregunta y el procedimiento del paso 2; paso 4: Concluido el llenado de la matriz se contabilizaron (asignándoles el valor de un punto a cada celda) las veces que los problemas (A-J) aparecen en la matriz a fin de ordenar su frecuencia (número de veces que se repite el problema) y rango (orden de importancia). El rango se definió de la siguiente manera: Los puntos de control con valor entre 7 y 9 puntos se agruparon para el periodo de tiempo a corto plazo; los puntos de control con valor entre 4 y 6 puntos se agruparon para el periodo de tiempo a mediano plazo y; los puntos de control con valor entre 0 y 3 puntos se agruparon en el periodo de tiempo a largo plazo.

### **2.6.2.3 Sugerencia de acciones**

Las acciones se desarrollaron en un orden lógico conforme a la importancia de ser resueltos en los tiempos de corto, mediano y largo plazo, y de acuerdo a los requerimientos del programa FFL se definieron los periodos: a corto plazo, para todas las actividades básicas necesarias para el desarrollo de las actividades siguientes, que serán completadas en el transcurso de un mes; a mediano plazo, son todas aquellas actividades que se pueden realizar en el transcurso de seis meses; y a largo plazo, son todas aquellas actividades que se pueden realizar en el transcurso de un año.

La identificación de las acciones consistió en ordenar las actividades que son prioritarias y que deben de ser resultas en el menor tiempo posible (corto plazo), luego se completarán las actividades a mediano plazo y seguidamente las actividades a largo plazo, con la finalidad de que la empresa pueda cumplir con la adopción del programa. A cada acción propuesta se le asignó el/las área(s) responsable(s) de ejecutarlas.

## 2.7 Resultados y discusión

### 2.7.1 Identificación de los puntos de control deficientes de la empresa GHORTEX S.A. con relación al programa FFL.

#### 2.7.1.1 Calificación de indicadores de desempeño (puntos de control)

##### A. Planta de procesos o empacadora

##### A.1 Calificación de los puntos de control sobre trabajo forzoso.

Los puntos de control sobre trabajo forzoso presentaron una calificación de 12 puntos sobre el total de puntos normados requeridos por la norma de 12. Los trabajadores tienen libertad de buscar otros empleos sin que por ello se reduzca el salario del trabajador principal, no retienen los documentos originales/legales del trabajador, no retienen una parte del salario, beneficios, etc. del trabajador, el empleo no está vinculado al cumplimiento de alguna obligación o deuda frente a terceros (créditos grandes, desproporcionados respecto al salario), por lo tanto no existe ningún indicio de trabajo forzoso, ver cuadro 31.

**Cuadro 31.** Calificación puntos de control sobre trabajo forzoso en planta de procesos.

No.	PUNTOS DE CONTROL SOBRE TRABAJO FORZOSO			
	TOTAL	MAX	TPN	CALIFICACIÓN
6	Puntaje máximo / total de puntos según estándar / puntos efectivos	14	12	12

De 12 TPN tiene 12 por lo que sí cumple con el TPN requerido. Posee 3 M=2 satisfactorios; 1 M=2 (de 3 pts); 1 punto = 1 y 1 punto = 2



## A.2 Calificación de los puntos de control sobre libertad de asociación y negociación colectiva

Los puntos de control sobre libertad de asociación y negociación colectiva presentaron una calificación de 14 puntos sobre el total de puntos normados requeridos por la norma de 28. Los trabajadores no tienen noción sobre el derecho de realizar actividades organizativas y la negociación colectiva, por lo que la empresa no brinda ninguna información a los trabajadores sobre este tema, ver cuadro 32.

**Cuadro 32.** Calificación puntos de control sobre la libertad de asociación y negociación colectiva en planta de procesos.

PUNTOS DE CONTROL SOBRE LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA				
No.		MAX	TPN	CALIFICACIÓN
<b>TOTAL</b>				
15	Puntaje máximo / total de puntos según estándar / puntos efectivos	47-45	30-28	12
De 28 TPN tiene 14 por lo que no cumple con el TPN requerido. Posee 7 M=2 (de 1) que deberán ser corregidos para la 2da certificación; 2 puntos=0; 1 punto = N.A.; 2 puntos = 2 y 10 puntos = 1.				

## A.3 Calificación de los puntos de control sobre trabajo infantil y protección de trabajadores jóvenes

Los puntos de control sobre trabajo infantil y protección de trabajadores jóvenes presentaron una calificación de 9 puntos con respecto al total de puntos normados requeridos por la norma de 10. Los trabajadores jóvenes no realizan labores nocturnas o peligrosas para su salud, seguridad o que puedan perjudicar su desarrollo pero si interfiere levemente con su educación, por lo tanto necesita un poco más de atención sobre el tema, ver cuadro 33.

**Cuadro 33.** Calificación puntos de control sobre trabajo infantil y protección de trabajadores jóvenes en planta de procesos.

<b>PUNTOS DE CONTROL SOBRE TRABAJO INFANTIL Y PROTECCIÓN DE TRABAJADORES JÓVENES</b>				
<b>No.</b>		<b>MAX</b>	<b>TPN</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>
<b>TOTAL</b>				
<b>5</b>	<b>Puntaje máximo / total de puntos según estándar / puntos efectivos</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>9</b>
De 10 TPN tiene 9 por lo que no cumple con el TPN requerido. Posee 3 M=2 satisfactorios; 1 M=2; que deberá ser corregido para la 2da certificación; 3 puntos=2 y 2 puntos = 1.				

#### **A.4 Calificación de los puntos de control sobre prácticas disciplinarias**

Los puntos de control sobre prácticas disciplinarias presentaron una calificación de 10 puntos con respecto al total de puntos normados requeridos por la norma de 10. No existe ningún indicio de que las prácticas disciplinarias violan la dignidad y derechos humanos básicos, ver cuadro 34.

**Cuadro 34.** Calificación puntos de control sobre prácticas disciplinarias en planta de procesos.

<b>PUNTOS DE CONTROL SOBRE PRÁCTICAS DISCIPLINARIAS</b>				
<b>No.</b>		<b>MAX</b>	<b>TPN</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>
<b>TOTAL</b>				
<b>5</b>	<b>Puntaje máximo / total de puntos según estándar / puntos efectivos</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
De 10 TPN tiene 10 por lo que sí cumple con el TPN requerido. Posee 3 M=2 y 2 puntos = 2.				

### A.5 Calificación de los puntos de control sobre el trato equitativo y la igualdad de oportunidades

Los puntos de control sobre el trato equitativo y la igualdad de oportunidades presentaron una calificación de 16 puntos con respecto al total de puntos normados requeridos por la norma de 14. No existe ningún indicio de discriminación sistemática (distinción, exclusión o preferencia) referente a la remuneración (salarios y beneficios), por lo que sí cumple con las expectativas, ver cuadro 35.

**Cuadro 35.** Calificación puntos de control sobre el trato equitativo y la igualdad de oportunidades en planta de procesos.

<b>PUNTOS DE CONTROL SOBRE EL TRATO EQUITATIVO Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b>				
<b>No.</b>		<b>MAX</b>	<b>TPN</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>
<b>TOTAL</b>				
<b>9</b>	<b>Puntaje máximo / total de puntos según estándar / puntos efectivos</b>	<b>31</b>	<b>14</b>	<b>16</b>

De 14 TPN tiene 16 por lo que sí cumple con el TPN requerido.  
Posee 3 M=2 satisfactorios; 4 puntos=2 y 1 punto que no es requisito del estándar = 2.

### A.6 Calificación de los puntos de control sobre salud y seguridad

Los puntos de control sobre salud y seguridad presentaron una calificación de 56 puntos con respecto al total de puntos normados requeridos por la norma de 56. Las instalaciones de la empresa son adecuadamente seguras y no representan mayor riesgo para la salud y existen procedimientos de emergencias, por lo que si cumple con lo establecido por el programa FFL, ver cuadro 36.

**Cuadro 36.** Calificación puntos de control sobre salud y seguridad en la planta de procesos.

<b>PUNTOS DE CONTROL SOBRE SALUD Y SEGURIDAD</b>				
<b>No.</b>		<b>MAX</b>	<b>TPN</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>
<b>TOTAL</b>				
<b>30</b>	<b>Puntaje máximo / total de puntos según estándar / puntos efectivos</b>	<b>92-88</b>	<b>60-56</b>	<b>56</b>

De 56 TPN tiene 56 por lo que sí cumple con el TPN requerido.

Posee 13 M=2 satisfactorios; 1 M=2 que deberá ser corregido para la 2da certificación; 1 M=2 que N.A.; 3 M=1 satisfactorios (con 2 pts); 8 puntos =2; 2 puntos=1 y 2 puntos =3.

#### **A.7 Calificación de los puntos de control sobre las relaciones de trabajo entre el empleador y los trabajadores.**

Los puntos de control sobre las relaciones de trabajo entre el empleador y los trabajadores presentaron una calificación de 14 puntos sobre el total de puntos normados requeridos por la norma de 14. Los trabajadores cuentan con acuerdos escritos sobre condiciones de empleo y el empleador cuenta con registro completo de todos los trabajadores empleados o contratados en la operación así como la capacitación continua para el trabajo desarrollado por los empleados, por lo tanto si cumple con los requisitos de la norma, ver cuadro 37.

**Cuadro 37.** Calificación puntos de control sobre las relaciones de trabajo entre el empleador y los trabajadores.

<b>PUNTOS DE CONTROL SOBRE LAS RELACIONES DE TRABAJO ENTRE EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES</b>				
<b>No.</b>		<b>MAX</b>	<b>TPN</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>
<b>TOTAL</b>				
<b>7</b>	<b>Puntaje máximo / total de puntos según estándar / puntos efectivos</b>	<b>23</b>	<b>14</b>	<b>14</b>

De 14 TPN tiene 14 por lo que sí cumple con el TPN requerido.

Posee 3 M=2 satisfactorios; 1 M=1 (de 2 pts); 3 puntos = 2.

### A.8 Calificación de los puntos de control sobre el tema salarial

Los puntos de control sobre el tema salarial presentaron una calificación de 16 puntos sobre el total de puntos normados requeridos por la norma de 20. Los salarios de los trabajadores temporales y los permanentes, únicamente pueden cubrir las necesidades más básicas aunque los pagos están bien documentados y se hacen efectivos regularmente y en días determinados, por lo que aún es necesario verificar el tema salarial, ver cuadro 38.

**Cuadro 38.** Calificación puntos de control sobre el tema salarial en la planta de procesos.

<b>PUNTOS DE CONTROL SOBRE EL TEMA SALARIAL</b>				
<b>No.</b>		<b>MAX</b>	<b>TPN</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>
<b>TOTAL</b>				
<b>15</b>	<b>Puntaje máximo / total de puntos según estándar / puntos efectivos</b>	<b>50</b>	<b>26-20</b>	<b>16</b>
De 20 TPN tiene 16 por lo que no cumple con el TPN requerido. Posee 3 M=2 satisfactorios; 2 M=2 (de 1 pt.) que deberá ser corregido para la 2da. Certificación; 3 M=2; 1 M=2 que N.A. y 1 punto=2 que N.A.				

### A.9 Calificación de los puntos de control sobre seguridad social y beneficios sociales

Los puntos de control sobre seguridad social y beneficios sociales presentaron una calificación de 11 puntos sobre el total de puntos normados requeridos por la norma de 24. El cumplimiento de la legislación laboral nacional se cumple parcialmente y no cuenta con cobertura básica para la jubilación para todos los trabajadores, aunque existe un seguro médico básico para los trabajadores aún es necesario aplicar otros beneficios, ver cuadro 39.

**Cuadro 39.** Calificación puntos de control sobre seguridad social y beneficios sociales.

<b>PUNTOS DE CONTROL SOBRE SEGURIDAD SOCIAL Y BENEFICIOS SOCIALES</b>				
<b>No.</b>		<b>MAX</b>	<b>TPN</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>
<b>TOTAL</b>				
<b>14</b>	<b>Puntaje máximo / total de puntos según estándar / puntos efectivos</b>	<b>52</b>	<b>24</b>	<b>11</b>
De 24 TPN tiene 11 por lo que no cumple con el TPN requerido. Posee 2 M=2 satisfactorios; 1 M=2 (de 1 pt.) que deberá ser corregido para la 2da. Certificación y 2 M=2 (de 0 pts.) a partir del 3er. Año; 2 puntos =2; 2 puntos =1 y 3 puntos = 0.				

#### **A.10 Calificación de los puntos de control sobre horas de trabajo y permiso con goce de haberes**

Los puntos de control sobre horas de trabajo y permiso con goce de haberes presentaron una calificación de 33 puntos sobre el total de puntos normados requeridos por la norma de 32. La documentación de las horas de trabajo y horas extras cuenta con un sistema adecuado y confiable y efectivamente implementado, por lo que si cumple con los requisitos del programa, ver cuadro 40.

**Cuadro 40.** Calificación puntos de control sobre horas de trabajo y permiso con goce de haberes.

<b>PUNTOS DE CONTROL SOBRE HORAS DE TRABAJO Y PERMISO CON GOCE DE HABERES</b>				
<b>No.</b>		<b>MAX</b>	<b>TPN</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>
<b>TOTAL</b>				
<b>17</b>	<b>Puntaje máximo / total de puntos según estándar / puntos efectivos</b>	<b>57</b>	<b>32</b>	<b>33</b>
De 32 TPN tiene 33 por lo que sí cumple con el TPN requerido. Posee 7 M=2 satisfactorios; 8 puntos = 2 y 1 punto = 3.				

### A.11 Calificación de los puntos de control sobre empleo regular

Los puntos de control sobre empleo regular presentaron una calificación de 11 puntos sobre el total de puntos normados requeridos por la norma de 11. La empresa no contrata y despide empleados continuamente para evitar compromisos de contratación regular, si cumple con lo requerido por la norma, ver cuadro 41.

**Cuadro 41.** Calificación puntos de control sobre empleo regular en planta de procesos.

PUNTOS DE CONTROL SOBRE EMPLEO REGULAR				
No.		MAX	TPN	CALIFICACIÓN
<b>TOTAL</b>				
7	Puntaje máximo / total de puntos según estándar / puntos efectivos	20	14-11	11
De 11 TPN tiene 11 por lo que sí cumple con el TPN requerido. Posee 1 M=2 satisfactorios; 1 M=2 satisfactorio (de 3 pts.); 1 M=2 que N.A.; 2 M=2 (de 1 pt.) y 2 puntos = 2.				

### A.12 Calificación de los puntos de control sobre compromiso y gestión de RSE

Los puntos de control sobre compromiso y gestión de responsabilidad social presentaron una calificación de 5 puntos sobre el total de puntos normados requeridos por la norma de 14. No existe una política de responsabilidad social por lo que no cumple con lo requerido por el programa, ver cuadro 42.

**Cuadro 42.** Calificación puntos de control sobre compromiso y gestión de RS en la planta de procesos.

PUNTOS DE CONTROL SOBRE COMPROMISO Y GESTIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL				
No.		MAX	TPN	CALIFICACIÓN
<b>TOTAL</b>				
7	Puntaje máximo / total de puntos según estándar / puntos efectivos	23	14	5
De 14 TPN tiene 5 por lo que no cumple con el TPN requerido. Posee 1 M=2 (de 1 pt.); 2 = 0 y 4 puntos = 1.				

### A.13 Calificación de los puntos de control sobre relaciones con la comunidad

Los puntos de control sobre relaciones con la comunidad presentaron una calificación de 6 puntos sobre el total de puntos normados requeridos por la norma de 6. La empresa proporciona empleo para personas de las comunidades locales circundantes y proporciona el ingreso a grupos marginados del correspondiente ámbito social, por lo que sí cumple con lo requerido por el programa, ver cuadro 43.

**Cuadro 43.** Calificación puntos de control sobre relaciones con la comunidad.

<b>PUNTOS DE CONTROL SOBRE RELACIONES CON LA COMUNIDAD</b>				
<b>No.</b>		<b>MAX</b>	<b>TPN</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>
<b>TOTAL</b>				
<b>6</b>	<b>Puntaje máximo / total de puntos según estándar / puntos efectivos</b>	<b>24</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
De 6 TPN tiene 6 por lo que sí cumple con el TPN requerido. Posee 1 M=2 satisfactorio; 1 M=2 (de 1 pt.); 1 punto = 2 y 1 punto = 1.				

### A.14 Calificación de los puntos de control sobre derechos de los pueblos indígenas y locales

Los puntos de control sobre derechos de los pueblos indígenas y locales presentaron una calificación de 5 puntos sobre el total de puntos normados requeridos por la norma de 4. La empresa si cuenta con el uso válido, legal e indisputable de la tierra y sus derechos propietarios (incluyendo los derechos de recursos como el agua), por lo que si cumple con lo requerido por el programa, ver cuadro 44.



**Cuadro 44.** Calificación puntos de control sobre derechos de los pueblos indígenas y locales en la planta de procesos.

<b>PUNTOS DE CONTROL SOBRE DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS Y LOCALES</b>				
<b>No.</b>		<b>MAX</b>	<b>TPN</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>
<b>TOTAL</b>				
<b>3</b>	<b>Puntaje máximo / total de puntos según estándar / puntos efectivos</b>	<b>8</b>	<b>6-4</b>	<b>5</b>
De 4 TPN tiene 5 por lo que sí cumple con el TPN requerido. Posee 1 M=2 (de 3 pts.); 1 M=2 que N.A. y 1 punto = 2				

#### **A.15 Calificación de los puntos de control sobre los derechos de los animales**

Los puntos de control sobre derechos de los animales presentaron una calificación de 6 puntos sobre el total de puntos normados requeridos por la norma de 6. La caza, captura, extracción y tráfico de animales silvestres así como la prueba de sus productos en animales está prohibido en la operación, por lo que si cumple con lo requerido por la norma, ver cuadro 45.

**Cuadro 45.** Calificación puntos de control sobre los derechos de los animales en la planta de procesos.

<b>PUNTOS DE CONTROL SOBRE LOS DERECHOS DE LOS ANIMALES</b>				
<b>No.</b>		<b>MAX</b>	<b>TPN</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>
<b>TOTAL</b>				
<b>3</b>	<b>Puntaje máximo / total de puntos según estándar / puntos efectivos</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
De 6 TPN tiene 6 por lo que sí cumple con el TPN requerido. Posee 3 M=2 satisfactorios.				

### A.16 Calificación de los puntos de control sobre conservación de aguas y contaminación hídrica/atmosférica

Los puntos de control sobre conservación de aguas y contaminación hídrica/atmosférica presentaron una calificación de 12 puntos sobre el total de puntos normados requeridos por la norma de 12. La empresa tiene buen conocimiento sobre las prácticas de conservación de aguas y existe una adecuada conciencia del impacto de la contaminación atmosférica, por lo que si cumple con lo requerido por el programa, ver cuadro 46.

**Cuadro 46.** Calificación puntos de control sobre conservación de aguas y contaminación hídrica/atmosférica en la planta de procesos.

PUNTOS DE CONTROL SOBRE CONSERVACIÓN DE AGUAS Y CONTAMINACIÓN HÍDRICA/ATMOSFÉRICA				
No.		MAX	TPN	CALIFICACIÓN
<b>TOTAL</b>				
<b>6</b>	<b>Puntaje máximo / total de puntos según estándar / puntos efectivos</b>	<b>24</b>	<b>12</b>	<b>12</b>

De 12 TPN tiene 12 por lo que sí cumple con el TPN requerido.  
 Posee 1 M=2 satisfactorio; 1 M=2 (de 3 pts.); 1 M=1; 1 punto = 1;  
 1 punto =2 y 1 punto =3.

### A.17 Calificación de los puntos de control sobre la gestión de la energía y cambio climático

Los puntos de control sobre la gestión de la energía y cambio climático presentaron una calificación de 6 puntos sobre el total de puntos normados requeridos por la norma de 8. La empresa no es capaz de cuantificar aproximadamente el consumo de electricidad y combustible asociado a su producción pero su uso se minimiza lo más que se puede, por lo que aún se necesitan esfuerzos mayores para cumplir con lo requerido por el programa, ver cuadro 47.

**Cuadro 47.** Calificación puntos de control sobre la gestión de la energía y cambio climático en la planta de procesos.

<b>PUNTOS DE CONTROL SOBRE LA GESTIÓN DE LA ENERGÍA Y CAMBIO CLIMÁTICO</b>				
<b>No.</b>		<b>MAX</b>	<b>TPN</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>
<b>TOTAL</b>				
<b>5</b>	<b>Puntaje máximo / Total de puntos según Estándar / Puntos Efectivos</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>6</b>

De 8 TPN tiene 6 por lo que no cumple con el TPN requerido.  
Posee 2 M=2 satisfactorios y 2 puntos =1.

#### **A.18 Calificación de los puntos de control sobre manejo del ecosistema**

Los puntos de control sobre manejo del ecosistema presentaron una calificación de 3 puntos sobre el total de puntos normados requeridos por la norma de 2. Los organismos modificados genéticamente (OMG's) están excluidos del sistema productivo y todas las operaciones asociadas, por lo que si cumple con lo requerido por el programa, ver cuadro 48.

**Cuadro 48.** Calificación puntos de control sobre manejo del ecosistema en la planta de procesos.

<b>PUNTOS DE CONTROL SOBRE MANEJO DEL ECOSISTEMA</b>				
<b>No.</b>		<b>MAX</b>	<b>TPN</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>
<b>TOTAL</b>				
<b>9</b>	<b>Puntaje máximo / total de puntos según estándar / puntos efectivos</b>	<b>31</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

De 2 TPN tiene 3 por lo que sí cumple con el TPN requerido.  
Posee 1 M2 = 3 y 8 puntos = N.A.

### A.19 Calificación de los puntos de control sobre manejo de residuos

Los puntos de control sobre manejo de residuos presentaron una calificación de 7 puntos sobre el total de puntos normados requeridos por la norma de 6. El manejo integrado de residuos (operación limpia: la producción, recolección y disposición de residuos se realiza de forma organizada), por lo que si cumple con lo requerido por el programa, ver cuadro 49.

**Cuadro 49.** Calificación puntos de control sobre manejo de residuos en planta de procesos.

PUNTOS DE CONTROL SOBRE MANEJO DE RESIDUOS				
No.		MAX	TPN	CALIFICACIÓN
<b>TOTAL</b>				
<b>3</b>	<b>Puntaje máximo / total de puntos según estándar / puntos efectivos</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>7</b>

De 6 TPN tiene 7 por lo que sí cumple con el TPN requerido.  
Posee 1 M=2 satisfactorios; 1 punto = 2 y 1 punto = 3.

### A.20 Calificación de los puntos de control sobre relaciones comerciales responsables con los compradores

Los puntos de control sobre relaciones comerciales responsables con los compradores presentaron una calificación de 4 puntos sobre el total de puntos normados requeridos por la norma de 4. La empresa provee a sus clientes información veraz sobre su organización y productos y las condiciones en que están elaborados, si cumple con lo requerido por el programa, ver cuadro 50.

**Cuadro 50.** Calificación puntos de control sobre relaciones comerciales responsables con los compradores.

<b>PUNTOS DE CONTROL SOBRE RELACIONES COMERCIALES RESPONSABLES CON LOS COMPRADORES</b>				
<b>No.</b>				
<b>TOTAL</b>		<b>MAX</b>	<b>TPN</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>
<b>7</b>	<b>Puntaje máximo / total de puntos según estándar / puntos efectivos</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>4</b>

De 4 TPN tiene 4 por lo que sí cumple con el TPN requerido.  
Posee puntos que N.A. y 2 puntos de 2.

#### **A.21 Calificación de los puntos de control sobre la política de comercio justo y empoderamiento del trabajador**

Los puntos de control sobre la política de comercio justo y empoderamiento del trabajador no aplican porque no existe una política de comercio justo, ver cuadro 51.

**Cuadro 51.** Calificación puntos de control sobre la política de comercio justo en la planta de procesos.

<b>PUNTOS DE CONTROL SOBRE RELACIONES COMERCIALES RESPONSABLES CON LOS COMPRADORES</b>				
<b>No.</b>				
<b>TOTAL</b>		<b>MAX</b>	<b>TPN</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>
<b>5</b>	<b>Puntaje máximo / total de puntos según estándar / puntos efectivos</b>	<b>N.A.</b>	<b>N.A.</b>	<b>N.A.</b>

No existe Política de Comercio Justo.

#### **A.22 Calificación de los puntos de control sobre precios de comercio justo**

Los puntos de control sobre precios de comercio justo presentaron una calificación de 4 puntos sobre el total de puntos normados requeridos por la norma de 4. La determinación de los precios está basada en una perspectiva general adecuada de los costos de producción así como los costos de cumplimiento, por lo que sí cumple con lo requerido por el programa, ver cuadro 52.

**Cuadro 52.** Calificación puntos de control sobre precios de comercio justo en la planta de procesos.

No.	PUNTOS DE CONTROL SOBRE PRECIOS DE COMERCIO JUSTO			
TOTAL		MAX	TPN	CALIFICACIÓN
7	Puntaje máximo / total de puntos según estándar / puntos efectivos	N.A.	N.A.	N.A.

No existe Relación Comercial con Comercio Justo.

### A.23 Calificación de los puntos de control sobre administración de la prima de desarrollo fairtrade y su uso

Los puntos de control sobre administración de la prima de desarrollo fairtrade y su uso no aplican ya que no existe actividad comercial con comercio justo, ver cuadro 53.

**Cuadro 53.** Calificación puntos de control sobre administración de la prima de desarrollo fairtrade y su uso.

No.	PUNTOS DE CONTROL SOBRE ADMINISTRACIÓN DE LA PRIMA DE DESARROLLO FAIRTRADE Y SU USO			
TOTAL		MAX	TPN	CALIFICACIÓN
9	Puntaje máximo / total de puntos según estándar / puntos efectivos	N.A.	N.A.	N.A.

No existe Actividad Comercial con Comercio Justo.

## B. FINCA LAS GEMELAS

Las calificaciones de varios puntos de control correspondientes a la planta de procesos o empacadora fueron iguales a los de la finca Las Gemelas.

### B.1 Puntos de control sobre trabajo forzoso

Los puntos de control sobre trabajo forzoso presentaron una calificación de 12 puntos sobre el total de puntos normados requeridos por la norma de 12. Los trabajadores tienen libertad de buscar otros empleos sin que por ello se reduzca el salario del trabajador principal, no retienen los documentos originales/legales del trabajador, no retienen una parte del salario, beneficios, etc. del trabajador, el empleo no está vinculado al cumplimiento de alguna obligación o deuda frente a terceros (créditos grandes, desproporcionados respecto al salario), por lo tanto no existe ningún indicio de trabajo forzoso, ver cuadro 54.

**Cuadro 54.** Calificación puntos de control sobre trabajo forzoso en finca.

No.	PUNTOS DE CONTROL SOBRE TRABAJO FORZOSO			
TOTAL		MAX	TPN	CALIFICACIÓN
6	Puntaje máximo / total de puntos según estándar / puntos efectivos	14	12	12
De 12 TPN tiene 12 por lo que sí cumple con el TPN requerido. Posee 3 M=2 satisfactorios; 1 M=2 (de 3 pts.); 1 punto=1 y 1 puntos = 2.				

### B.2 Puntos de control sobre la libertad de asociación y negociación colectiva

Los puntos de control sobre libertad de asociación y negociación colectiva presentaron una calificación de 14 puntos sobre el total de puntos normados requeridos por la norma de 28. Los trabajadores no tienen noción sobre el derecho de realizar actividades organizativas y la negociación colectiva, por lo que la empresa no brinda ninguna información a los trabajadores sobre este tema, ver cuadro 55.

**Cuadro 55.** Calificación puntos de control sobre la libertad de asociación en la finca.

<b>PUNTOS DE CONTROL SOBRE LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b>				
<b>No.</b>		<b>MAX</b>	<b>TPN</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>
<b>TOTAL</b>				
<b>15</b>	<b>Puntaje máximo / total de puntos según estándar / puntos efectivos</b>	<b>47-45</b>	<b>30-28</b>	<b>14</b>
De 28 TPN tiene 14 por lo que no cumple con el TPN requerido. Posee 7 M=2 (de 1 pts.); que deberán ser corregidos para la 2da. Certificación; 2 puntos=0 y 1 punto = N.A.; 2 puntos = 2 y 10 puntos = 1.				

### **B.3 Puntos de control sobre trabajo infantil y protección de trabajadores jóvenes**

Los puntos de control sobre trabajo infantil y protección de trabajadores jóvenes presentaron una calificación de 9 puntos con respecto al total de puntos normados requeridos por la norma de 10. Los trabajadores jóvenes no realizan labores nocturnas o peligrosas para su salud, seguridad o que puedan perjudicar su desarrollo pero si interfiere levemente con su educación, por lo tanto necesita un poco más de atención sobre el tema, ver cuadro 56.

**Cuadro 56.** Calificación puntos de control sobre trabajo infantil y protección de trabajadores jóvenes en finca.

<b>PUNTOS DE CONTROL SOBRE TRABAJO INFANTIL Y PROTECCIÓN DE TRABAJADORES JÓVENES</b>				
<b>No.</b>		<b>MAX</b>	<b>TPN</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>
<b>TOTAL</b>				
<b>5</b>	<b>Puntaje máximo / total de puntos según estándar / puntos efectivos</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>9</b>
De 10 TPN tiene 9 por lo que no cumple con el TPN requerido. Posee 3 M=2 satisfactorios; 1 M=2 que deberá ser corregido para la 2da. Certificación; 3 puntos = 2 y 2 puntos = 1.				



#### B.4 Puntos de control sobre prácticas disciplinarias

Los puntos de control sobre prácticas disciplinarias presentaron una calificación de 10 puntos con respecto al total de puntos normados requeridos por la norma de 10. No existe ningún indicio de que las prácticas disciplinarias violan la dignidad y derechos humanos básicos, ver cuadro 57.

**Cuadro 57.** Calificación puntos de control sobre prácticas disciplinarias en la finca

No.	PUNTOS DE CONTROL SOBRE PRÁCTICAS DISCIPLINARIAS			
	TOTAL	MAX	TPN	CALIFICACIÓN
5	Puntaje máximo / total de puntos según estándar / puntos efectivos	15	10	10
De 10 TPN tiene 10 por lo que sí cumple con el TPN requerido. Posee 3 M=2 satisfactorios; 2 puntos = 2.				

#### B.5 Puntos de control sobre el trato equitativo y la igualdad de oportunidades

Los puntos de control sobre el trato equitativo y la igualdad de oportunidades presentaron una calificación de 16 puntos con respecto al total de puntos normados requeridos por la norma de 14. No existe ningún indicio de discriminación sistemática (distinción, exclusión o preferencia) referente a la remuneración (salarios y beneficios), por lo que sí cumple con las expectativas, ver cuadro 58.

**Cuadro 58.** Calificación puntos de control sobre el trato equitativo y la igualdad de oportunidades en finca.

<b>PUNTOS DE CONTROL SOBRE EL TRATO EQUITATIVO Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b>				
<b>No.</b>		<b>MAX</b>	<b>TPN</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>
<b>TOTAL</b>				
<b>9</b>	<b>Puntaje máximo / total de puntos según estándar / puntos efectivos</b>	<b>31</b>	<b>14</b>	<b>16</b>
De 14 TPN tiene 16 por lo que sí cumple con el TPN requerido. Posee 3 M=2 satisfactorios; 4 puntos = 2 y 1 punto que no es requisito del estándar = 2				

### **B.6 Puntos de control sobre salud y seguridad**

Los puntos de control sobre salud y seguridad presentaron una calificación de 50 puntos con respecto al total de puntos normados requeridos por la norma de 52. No está disponible personal de primeros auxilios y los trabajadores no poseen seguro médico ni cuentan con un lugar seguro para posesiones personales, por lo tanto no cumple con lo requerido por el programa, ver cuadro 59.

**Cuadro 59.** Calificación puntos de control sobre salud y seguridad en finca.

<b>PUNTOS DE CONTROL SOBRE SALUD Y SEGURIDAD</b>				
<b>No.</b>		<b>MAX</b>	<b>TPN</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>
<b>TOTAL</b>				
<b>30</b>	<b>Puntaje máximo / total de puntos según estándar / puntos efectivos</b>	<b>92-82</b>	<b>60-52</b>	<b>50</b>
De 52 TPN tiene 50 por lo que no cumple con el TPN requerido. Posee 13 M=2 satisfactorios; 1 M=2 que deberá ser corregido; 3 M=1 satisfactorio (de 2 pts.); 5 puntos = 2; 2 puntos = 1; 2 puntos = 3.				

### **B.7 Puntos de control sobre las relaciones de trabajo entre el empleador y los trabajadores**

Los puntos de control sobre las relaciones de trabajo entre el empleador y los trabajadores presentaron una calificación de 14 puntos sobre el total de puntos normados requeridos por la norma de 14. Los trabajadores cuentan con acuerdos escritos sobre condiciones de empleo y el empleador cuenta con registro completo de todos los trabajadores empleados o contratados en la operación así como la capacitación continua para el trabajo desarrollado por los empleados, por lo tanto si cumple con los requisitos de la norma, ver cuadro 60.

**Cuadro 60.** Calificación puntos de control sobre las relaciones de trabajo entre el empleador y los trabajadores en finca.

<b>PUNTOS DE CONTROL SOBRE LAS RELACIONES DE TRABAJO ENTRE EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES</b>				
<b>No.</b>		<b>MAX</b>	<b>TPN</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>
<b>TOTAL</b>				
<b>7</b>	<b>Puntaje máximo / total de puntos según estándar / puntos efectivos</b>	<b>23</b>	<b>14</b>	<b>14</b>

De 14 TPN tiene 14 por lo que sí cumple con el TPN requerido.  
Posee 3 M=2 satisfactorios; 1 M=1 ( de 2 pts.); 3 puntos = 2.

### **B.8 Puntos de control sobre el tema salarial**

Los puntos de control sobre el tema salarial presentaron una calificación de 16 puntos sobre el total de puntos normados requeridos por la norma de 20. Los salarios de los trabajadores temporales y los permanentes únicamente pueden cubrir las necesidades más básicas aunque los pagos están bien documentados y se hacen efectivos regularmente y en días determinados, por lo que aún es necesario verificar el tema salarial, ver cuadro 61.

**Cuadro 61.** Calificación puntos de control sobre el tema salarial en finca.

No.		PUNTOS DE CONTROL SOBRE EL TEMA SALARIAL		
TOTAL		MAX	TPN	CALIFICACIÓN
15	Puntaje máximo / total de puntos según estándar / puntos efectivos	50	26-20	16
<p>De 20 TPN tiene 16 por lo que sí cumple con el TPN requerido.            Posee 3 M=2 satisfactorios; 2 M=2 ( de 1 pt.); que deberá ser corregido para la 2da. Certificación; 3 M =2; 1 M=2 que N.A.; 1 punto = 2 que N.A.; 2 puntos = 1.</p>				

### B.9 Puntos de control sobre seguridad social y beneficios sociales

Los puntos de control sobre seguridad social y beneficios sociales presentaron una calificación de 11 puntos sobre el total de puntos normados requeridos por la norma de 24. El cumplimiento de la legislación laboral nacional se cumple parcialmente y no cuenta con cobertura básica para la jubilación para todos los trabajadores y no existe un seguro médico básico para los trabajadores, aún es necesario aplicar otros beneficios, ver cuadro 62.

**Cuadro 62.** Calificación puntos de control sobre seguridad social y beneficios sociales en finca.

No.		PUNTOS DE CONTROL SOBRE SEGURIDAD SOCIAL Y BENEFICIOS SOCIALES		
TOTAL		MAX	TPN	CALIFICACIÓN
14	Puntaje máximo / total de puntos según estándar / puntos efectivos	52	24	11
<p>De 24 TPN tiene 11 por lo que no cumple con el TPN requerido.            Posee 2 M=2 satisfactorios; 1 M=2 ( de 1 pt.); que deberá ser corregido para la 2da. Certificación y 2 M=2 (de 0) a partir del 3er. Año;            2 puntos = 2; 2 puntos = 1 y 3 puntos = 0.</p>				

### B.10 Puntos de control sobre horas de trabajo y permiso con goce de haberes

Los puntos de control sobre horas de trabajo y permiso con goce de haberes presentaron una calificación de 33 puntos sobre el total de puntos normados requeridos por la norma de 32. La documentación de las horas de trabajo y horas extras cuenta con un sistema adecuado y confiable y efectivamente implementado, por lo que sí cumple con los requisitos del programa, ver cuadro 63.

**Cuadro 63.** Calificación puntos de control sobre goce de haberes en finca.

No.	PUNTOS DE CONTROL SOBRE HORAS DE TRABAJO Y PERMISO CON GOCE DE HABERES			
TOTAL		MAX	TPN	CALIFICACIÓN
17	Puntaje máximo / total de puntos según estándar / puntos efectivos	57	32	33

De 32 TPN tiene 33 por lo que sí cumple con el TPN requerido.  
Posee 7 M=2 satisfactorios; 8 puntos = 2 y 1 punto = 3.

### B.11 Puntos de control sobre empleo regular

Los puntos de control sobre empleo regular presentaron una calificación de 11 puntos sobre el total de puntos normados requeridos por la norma de 11. La empresa no contrata y despide empleados continuamente para evitar compromisos de contratación regular, si cumple con lo requerido por la norma, ver cuadro 64.

**Cuadro 64.** Calificación puntos de control sobre empleo regular en finca.

No.	PUNTOS DE CONTROL SOBRE HORAS DE TRABAJO Y PERMISO CON GOCE DE HABERES			
TOTAL		MAX	TPN	CALIFICACIÓN
7	Puntaje máximo / total de puntos según estándar / puntos efectivos	20	14-11	11

De 11 TPN tiene 11 por lo que sí cumple con el TPN requerido.  
Posee 1 M=2 satisfactorios; 1 M=2 satisfactorio (de 3 pts.); 1 M=2 Que N.A.; 2 M=2 (de 1 pt.); 2 puntos = 2.

### B.12 Puntos de control sobre compromiso y gestión de RS

Los puntos de control sobre compromiso y gestión de responsabilidad social presentaron una calificación de 5 puntos sobre el total de puntos normados requeridos por la norma de 14. No existe una política de responsabilidad social por lo que no cumple con lo requerido por el programa, ver cuadro 65.

**Cuadro 65.** Calificación puntos de control sobre compromiso y gestión de RS en finca.

No.	PUNTOS DE CONTROL SOBRE COMPROMISO Y GESTIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL			
	TOTAL	MAX	TPN	CALIFICACIÓN
7	Puntaje máximo / total de puntos según estándar / puntos efectivos	23	14	5
De 14 TPN tiene 5 por lo que no cumple con el TPN requerido. Posee 1 M=2 (de 1 pt.); 2 puntos = 0 y 4 puntos = 1				

### B.13 Puntos de control sobre relaciones con la comunidad

Los puntos de control sobre relaciones con la comunidad presentaron una calificación de 6 puntos sobre el total de puntos normados requeridos por la norma de 6. La empresa proporciona empleo para personas de las comunidades locales circundantes y proporciona el ingreso a grupos marginados del correspondiente ámbito social, por lo que sí cumple con lo requerido por el programa, ver cuadro 66.

**Cuadro 66.** Calificación puntos de control sobre relaciones con la comunidad en finca.

No.	PUNTOS DE CONTROL SOBRE RELACIONES CON LA COMUNIDAD			
	TOTAL	MAX	TPN	CALIFICACIÓN
6	Puntaje máximo / total de puntos según estándar / puntos efectivos	24	6	6
De 6 TPN tiene 6 por lo que sí cumple con el TPN requerido. Posee 1 M=2 satisfactorio; 1 M=2 (de 1 pt.); 1 puntos = 2 y 1 puntos = 1.				

### B.14 Puntos de control sobre derechos de los pueblos indígenas y locales

Los puntos de control sobre derechos de los pueblos indígenas y locales presentaron una calificación de 5 puntos sobre el total de puntos normados requeridos por la norma de 4. La empresa si cuenta con el uso válido, legal e indisputable de la tierra y sus derechos propietarios (incluyendo los derechos de recursos como el agua), por lo que si cumple con lo requerido por el programa, ver cuadro 67.

**Cuadro 67.** Calificación puntos de control sobre derechos de los pueblos indígenas y locales en finca.

No.	PUNTOS DE CONTROL SOBRE RELACIONES CON LA COMUNIDAD			
	TOTAL	MAX	TPN	CALIFICACIÓN
3	Puntaje máximo / total de puntos según estándar / puntos efectivos	8	6-4	5
De 4 TPN tiene 5 por lo que sí cumple con el TPN requerido. Posee 1 M=2 (de 3 pts.); 1 M=2 que N.A.; 1 puntos = 2.				

### B.15 Puntos de control sobre los derechos de los animales

Los puntos de control sobre derechos de los animales presentaron una calificación de 6 puntos sobre el total de puntos normados requeridos por la norma de 6. La caza, captura, extracción y tráfico de animales silvestres así como la prueba de sus productos en animales está prohibido en la operación, por lo que sí cumple con lo requerido por la norma, ver cuadro 68.

**Cuadro 68.** Calificación puntos de control sobre los derechos de los animales en finca.

No.	PUNTOS DE CONTROL SOBRE LOS DERECHOS DE LOS ANIMALES			
TOTAL		MAX	TPN	CALIFICACIÓN
3	Puntaje máximo / total de puntos según estándar / puntos efectivos	10	6	6

De 6 TPN tiene 6 por lo que sí cumple con el TPN requerido.  
Posee 3 M=2 satisfactorios.

### B.16 Puntos de control sobre conservación de aguas y contaminación hídrica/atmosférica

Los puntos de control sobre conservación de aguas y contaminación hídrica/atmosférica presentaron una calificación de 12 puntos sobre el total de puntos normados requeridos por la norma de 12. La empresa tiene buen conocimiento sobre las prácticas de conservación de aguas y existe una adecuada conciencia del impacto de la contaminación atmosférica, por lo que si cumple con lo requerido por el programa, ver cuadro 69.

**Cuadro 69.** Calificación puntos de control sobre conservación de aguas y contaminación hídrica/atmosférica en finca.

No.	PUNTOS DE CONTROL SOBRE CONSERVACIÓN DE AGUAS Y CONTAMINACIÓN HÍDRICA/ATMOSFÉRICA			
TOTAL		MAX	TPN	CALIFICACIÓN
6	Puntaje máximo / total de puntos según estándar / puntos efectivos	24	12	12

De 612TPN tiene 12 por lo que sí cumple con el TPN requerido.  
Posee 1 M=2 satisfactorios; 1 M=2 (de 3 pts.); 1 M=1; 1 punto = 1;  
1 punto = 2 y 1 punto = 3.



### B.17 Puntos de control sobre la gestión de la energía y cambio climático

Los puntos de control sobre la gestión de la energía y cambio climático presentaron una calificación de 6 puntos sobre el total de puntos normados requeridos por la norma de 8. La empresa no es capaz de cuantificar aproximadamente el consumo de electricidad y combustible asociado a su producción pero su uso se minimiza lo más que se puede, por lo que aún se necesitan esfuerzos mayores para cumplir con lo requerido por el programa, ver cuadro 70.

**Cuadro 70.** Calificación puntos de control sobre la gestión de la energía y cambio climático en finca.

PUNTOS DE CONTROL SOBRE LA GESTIÓN DE LA ENERGÍA Y CAMBIO CLIMÁTICO				
No.		MAX	TPN	CALIFICACIÓN
<b>TOTAL</b>				
5	Puntaje máximo / total de puntos según estándar / puntos efectivos	20	8	6
De 8 TPN tiene 6 por lo que no cumple con el TPN requerido. Posee 2 M=2 satisfactorios; 2 puntos = 1.				

### B.18 Puntos de control sobre manejo del ecosistema

Los puntos de control sobre la gestión de la energía y cambio climático presentaron una calificación de 20 puntos sobre el total de puntos normados requeridos por la norma de 18. La empresa no es responsable de ninguna conversión o destrucción y está bien consciente de los principios de conservación, no cultivan productos OMG's, por lo que sí cumple con lo requerido por el programa, ver cuadro 71.

**Cuadro 71.** Calificación puntos de control sobre manejo del ecosistema en finca

No.	PUNTOS DE CONTROL SOBRE MANEJO DEL ECOSISTEMA			
TOTAL		MAX	TPN	CALIFICACIÓN
9	Puntaje máximo / total de puntos según estándar / puntos efectivos	34-22	18	20
De 18 TPN tiene 20 por lo que sí cumple con el TPN requerido. Posee 5 M=2 satisfactorios; 2 M=2 (de 3 pts.); 2 puntos = 2.				

### B.19 Puntos de control sobre manejo de residuos

Los puntos de control sobre manejo de residuos presentaron una calificación de 7 puntos sobre el total de puntos normados requeridos por la norma de 6. El manejo integrado de residuos (operación limpia: la producción, recolección y disposición de residuos se realiza de forma organizada), por lo que si cumple con lo requerido por el programa, ver cuadro 72.

**Cuadro 72.** Calificación puntos de control sobre manejo de residuos en finca.

No.	PUNTOS DE CONTROL SOBRE MANEJO DE RESIDUOS			
TOTAL		MAX	TPN	CALIFICACIÓN
3	Puntaje máximo / total de puntos según estándar / puntos efectivos	12	6	7
De 6 TPN tiene 7 por lo que sí cumple con el TPN requerido. Posee 1 M=2 satisfactorios; 1 punto = 2; 1 punto = 3.				

### B.20 Puntos de control sobre las relaciones comerciales responsables con los compradores

Los puntos de control sobre relaciones comerciales responsables con los compradores presentaron una calificación de 4 puntos sobre el total de puntos normados requeridos por la norma de 4. La empresa provee a sus clientes información veraz sobre su organización y productos y las condiciones en que están elaborados, si cumple con lo requerido por el programa, ver cuadro 73.

**Cuadro 73.** Calificación puntos de control sobre relaciones comerciales responsables con los compradores en finca.

No.	PUNTOS DE CONTROL SOBRE MANEJO DE RESIDUOS			
TOTAL		MAX	TPN	CALIFICACIÓN
7	Puntaje máximo / total de puntos según estándar / puntos efectivos	7	4	4

De 4 TPN tiene 4 por lo que sí cumple con el TPN requerido.  
Posee 5 puntos que N.A. y 2 puntos de 2.

### B.21 Puntos de control sobre la política de comercio justo y empoderamiento del trabajador

Los puntos de control sobre la política de comercio justo y empoderamiento del trabajador no aplican porque no existe una política de comercio justo, ver cuadro 74.

**Cuadro 74.** Calificación puntos de control sobre la política de comercio justo y empoderamiento del trabajado en finca.

No.	PUNTOS DE CONTROL SOBRE LA POLÍTICA DE COMERCIO JUSTO Y EMPODERAMIENTO DEL TRABAJADOR			
TOTAL		MAX	TPN	CALIFICACIÓN
5	Puntaje máximo / total de puntos según estándar / puntos efectivos	N.A.	N.A.	N.A.

No existe política de comercio justo.

### B.22 Puntos de control sobre precios de comercio justo

Los puntos de control sobre precios de comercio justo presentaron una calificación de 4 puntos sobre el total de puntos normados requeridos por la norma de 4. La determinación de los precios está basada en una perspectiva general adecuada de los costos de producción así como los costos de cumplimiento, por lo que si cumple con lo requerido por el programa, ver cuadro 75.

**Cuadro 75.** Calificación puntos de control sobre precios de comercio justo en finca.

<b>PUNTOS DE CONTROL SOBRE LA POLÍTICA DE COMERCIO JUSTO Y EMPODERAMIENTO DEL TRABAJADOR</b>				
<b>No.</b>		<b>MAX</b>	<b>TPN</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>
<b>TOTAL</b>				
<b>7</b>	<b>Puntaje máximo / total de puntos según estándar / puntos efectivos</b>	<b>N.A.</b>	<b>N.A.</b>	<b>N.A.</b>
No existe relación comercial con comercio justo.				

### **B.23 Puntos de control sobre administración de la prima de desarrollo fairtrade y su uso**

Los puntos de control sobre administración de la prima de desarrollo fairtrade y su uso no aplican ya que no existe actividad comercial con comercio justo, ver cuadro 76.

**Cuadro 76.** Calificación puntos de control sobre administración de la prima de desarrollo fairtrade y su uso.

<b>PUNTOS DE CONTROL SOBRE ADMINISTRACIÓN DE LA PRIMA DE DESARROLLO FAIRTRADE Y SU USO</b>				
<b>No.</b>		<b>MAX</b>	<b>TPN</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>
<b>TOTAL</b>				
<b>7</b>	<b>Puntaje máximo / total de puntos según estándar / puntos efectivos</b>	<b>N.A.</b>	<b>N.A.</b>	<b>N.A.</b>
No existe actividad comercial con comercio justo.				

#### **2.7.1.2 Estimación del porcentaje del TPN**

##### **A. La planta de procesos o empacadora**

En el cuadro 77, se presenta el resultado del porcentaje total de puntos normados de la planta de procesos o empacadora.

**Cuadro 77.** Porcentaje del TPN de la planta de procesos.

<b>No.</b>	<b>PUNTOS DE CONTROL</b>	<b>TPN</b>	<b>PUNTOS EFECTIVOS</b>
A.1	Sobre trabajo forzoso	12	12
A.2	Sobre la libertad de asociación y negociación colectiva	28	12
A.3	Sobre trabajo infantil y protección de trabajadores jóvenes	10	9
A.4	Prácticas disciplinarias	10	10
A.5	Sobre trato equitativo y la igualdad de oportunidades	14	16
A.6	Sobre salud y seguridad	56	56
A.7	Sobre las relaciones de trabajo entre el empleador y los trabajadores	14	14
A.8	Sobre el Tema Salarial	20	16
A.9	Sobre seguridad social y beneficios sociales	24	11
A.10	Sobre horas de trabajo y permiso con goces de haberes	32	33
A.11	Sobre empleo regular	11	11
A.12	Sobre compromiso y gestión de RS	14	5
A.13	Sobre relación con la comunidad	6	6
A.14	Sobre Derechos de los pueblos indígenas y locales	4	5
A.15	Sobre los derechos de los animales	6	6
A.16	Sobre conservación de aguas y contaminación hídrica/atmosférica	12	12
A.17	Sobre gestión de la energía y cambio climático	8	6
A.18	Sobre manejo del ecosistema	2	3
A.19	Sobre manejo de residuos	6	7
A.20	Sobre las relaciones comerciales responsables con los compradores	4	4
A.21	Sobre puntos de control sobre la política de comercio justo y empoderamiento del trabajador	N.A.	N.A.*
A.22	Sobre precios de comercio justo	N.A.	N.A.*
A.23	Sobre administración de la prima de desarrollo fairtrade y su uso	N.A.	N.A.*
<b>TOTAL</b>		<b>293</b>	<b>254</b>
<b>PORCENTAJE DEL TOTAL DE PUNTOS NORMADOS</b>		<b>86.6 %</b>	

\* N.A. = No Aplica

$$\text{TPN} = 293 - 100\%$$

Puntos efectivos =  $254 - X = 86.6\%$  porcentaje TPN para la planta empacadora.

El porcentaje del total de puntos normados para la primera certificación o primer año según el programa es de 90%, por lo tanto la planta de procesos en este momento no pasaría la certificación a menos que implemente las actividades de los puntos deficientes y/o incremente el nivel de los puntos eficientes.

### **B. La Finca Las Gemelas**

En el cuadro 78, se presenta el resultado del porcentaje TPN de la finca Las Gemelas.

**Cuadro 78.** Porcentaje del TPN de la finca Las Gemelas.

<b>No.</b>	<b>PUNTOS DE CONTROL</b>	<b>TPN</b>	<b>PUNTOS EFECTIVOS</b>
B.1	Sobre trabajo forzoso	12	12
B.2	Sobre la libertad de asociación y negociación colectiva	28	14
B.3	Sobre trabajo infantil y protección de trabajadores jóvenes	10	9
B.4	Prácticas disciplinarias	10	10
B.5	Sobre trato equitativo y la igualdad de oportunidades	14	16
B.6	Sobre salud y seguridad	52	50
B.7	Sobre las relaciones de trabajo entre el empleador y los trabajadores	14	14
B.8	Sobre el tema salarial	20	16
B.9	Sobre seguridad social y beneficios sociales	24	11
B.10	Sobre horas de trabajo y permiso con goce de haberes	32	33
B.11	Sobre empleo regular	11	11
B.12	Sobre compromiso y gestión de RS	14	5
B.13	Sobre relación con la comunidad	6	6
B.14	Sobre derechos de los pueblos indígenas y locales	4	5
B.15	Sobre los derechos de los animales	6	6
B.16	Sobre conservación de aguas y contaminación hídrica/atmosférica	12	12
B.17	Sobre gestión de la energía y cambio climático	8	6
B.18	Sobre manejo del ecosistema	18	20
B.19	Sobre manejo de residuos	6	7
B.20	Sobre las relaciones comerciales responsables con los compradores	4	4
B.21	Sobre puntos de control sobre la política de comercio justo y empoderamiento del trabajador	N.A.	N.A.*
B.22	Sobre precios de comercio justo	N.A.	N.A.*
B.23	Sobre administración de la prima de desarrollo fairtrade y su uso	N.A.	N.A.*
<b>TOTAL</b>		<b>305</b>	<b>267</b>
<b>PORCENTAJE DEL TOTAL DE PUNTOS NORMADOS</b>		<b>87.5 %</b>	

\* N.A. = No Aplica

$$\text{TPN} = 305 - 100\%$$

Puntos efectivos =  $267 - X = 87.5\%$  porcentaje TPN para la finca Las Gemelas.

El porcentaje del total de puntos normados para la primera certificación o primer año según el programa es de 90%, por lo tanto la planta de procesos en este momento no pasaría la certificación a menos que implemente las actividades de los puntos deficientes y/o incremente el nivel de los puntos eficientes.

### **2.7.1.3 Identificación de los puntos de control deficientes**

#### **A. Planta de procesos o empacadora**

En el cuadro 79, se presentan los puntos de control eficientes y deficientes encontrados en la planta de procesos o empacadora.



**Cuadro 79.** Puntos de control eficientes y deficientes de la planta de procesos.

<b>No.</b>	<b>PUNTOS DE CONTROL</b>	<b>EFICIENTES</b>	<b>DEFICIENTES</b>
A.1	Sobre trabajo forzoso	√	
A.2	Sobre la libertad de asociación y negociación colectiva		X
A.3	Sobre trabajo infantil y protección de trabajadores jóvenes		X
A.4	Prácticas disciplinarias	√	
A.5	Sobre trato equitativo y la igualdad de oportunidades	√	
A.6	Sobre salud y seguridad	√	
A.7	Sobre las relaciones de trabajo entre el empleador y los trabajadores	√	
A.8	Sobre el tema salarial		X
A.9	Sobre seguridad social y beneficios sociales		X
A.10	Sobre horas de trabajo y permiso con goce de haberes	√	
A.11	Sobre empleo regular	√	
A.12	Sobre compromiso y gestión de RS		X
A.13	Sobre relación con la comunidad	√	
A.14	Sobre derechos de los pueblos indígenas y locales	√	
A.15	Sobre los derechos de los animales	√	
A.16	Sobre conservación de aguas y contaminación hídrica/atmosférica	√	
A.17	Sobre gestión de la energía y cambio climático		X
A.18	Sobre manejo del ecosistema	√	
A.19	Sobre manejo de residuos	√	
A.20	Sobre las relaciones comerciales responsables con los compradores	√	
A.21	Sobre puntos de control sobre la política de comercio justo y empoderamiento del trabajador	N.A	N.A*
A.22	Sobre precios de comercio justo	N.A.	N.A*
A.23	Sobre administración de la prima de desarrollo fairtrade y su uso	N.A	N.A*
<b>TOTAL</b>		<b>14</b>	<b>6</b>

\* N.A. = No Aplica

Se identificaron 6 puntos de control deficientes de 20 puntos de control aplicables a la planta de procesos o empacadora. Se identificaron 3 puntos de control no aplicables debido a que están estrictamente relacionados con actividades de comercio justo, las cuales no son implementadas en la actualidad por la empresa; pero que se incluirán como puntos de control deficientes dentro de las acciones sugeridas ya que deberán ser resueltos dentro de un año para la siguiente certificación.

### **B. Finca Las Gemelas**

Los puntos de control deficientes de la finca Las Gemelas se presentan en el cuadro 80.

**Cuadro 80.** Puntos de control eficientes y deficientes de la finca Las Gemelas.

<b>No.</b>	<b>PUNTOS DE CONTROL</b>	<b>EFICIENTES</b>	<b>DEFICIENTES</b>
B.1	Sobre trabajo forzoso	√	
B.2	Sobre la libertad de asociación y negociación colectiva		X
B.3	Sobre trabajo infantil y protección de trabajadores jóvenes		X
B.4	Prácticas disciplinarias	√	
B.5	Sobre trato equitativo y la igualdad de oportunidades	√	
B.6	Sobre salud y seguridad		X
B.7	Sobre las relaciones de trabajo entre el empleador y los trabajadores	√	
B.8	Sobre el tema salarial		X
B.9	Sobre seguridad social y beneficios sociales		X
B.10	Sobre horas de trabajo y permiso con goce de haberes	√	
B.11	Sobre empleo regular	√	
B.12	Sobre compromiso y gestión de RS		X
B.13	Sobre relación con la comunidad	√	
B.14	Sobre derechos de los pueblos indígenas y locales	√	
B.15	Sobre los derechos de los animales	√	
B.16	Sobre conservación de aguas y contaminación hídrica/atmosférica	√	
B.17	Sobre gestión de la energía y cambio climático		X
B.18	Sobre manejo del ecosistema	√	
B.19	Sobre manejo de residuos	√	
B.20	Sobre las relaciones comerciales responsables con los compradores	√	
B.21	Sobre puntos de control sobre la política de comercio justo y empoderamiento del trabajador	N.A	N.A*
B.22	Sobre precios de comercio justo	N.A	N.A.*
B.23	Sobre administración de la prima de desarrollo fairtrade y su uso	N.A	N.A*
<b>TOTAL</b>		<b>13</b>	<b>10</b>

\* N.A. = No Aplica

Se identificaron 7 puntos de control deficientes de 20 puntos de control aplicables a la finca Las Gemelas. Se identificaron 3 puntos de control no aplicables debido a que están estrictamente relacionados con actividades de comercio justo, las cuales no son implementadas en la actualidad por la empresa; pero que se incluirán como puntos de control deficientes dentro de las acciones sugeridas ya que deberán ser resueltos dentro de un año para la siguiente certificación.

## **2.7.2 Sugerencia de las acciones en el corto, mediano y largo plazo para la adopción del programa FFL.**

### **2.7.2.1 Identificación de las fortalezas y debilidades (y su codificación) de la empresa GHORTEX, S.A.**

#### **A. Fortalezas generales de la empresa GHORTEX, S.A.**

1. Eficientes sobre trabajo forzoso
2. Eficientes en prácticas disciplinarias
3. Eficientes en trato equitativo y la igualdad de oportunidades
4. Eficientes en relaciones de trabajo entre el empleador y los trabajadores
5. Eficientes en horas de trabajo y permiso con goce de haberes
6. Eficientes en empleo regular
7. Eficientes en relación con la comunidad
8. Eficientes en derechos de los pueblos indígenas y locales
9. Eficientes en los derechos de los animales
10. Eficientes en conservación de aguas y contaminación hídrica/atmosférica
11. Eficientes en manejo del ecosistema
12. Eficientes en manejo de residuos

### **B. Debilidades generales de la empresa GHORTEX, S.A.**

1. Deficientes sobre la libertad de asociación y negociación colectiva
2. Deficientes sobre trabajo infantil y protección de trabajadores jóvenes
3. Deficientes sobre el tema salarial
4. Deficientes sobre seguridad social y beneficios sociales
5. Deficientes sobre compromiso y gestión de responsabilidad social
6. Deficientes sobre gestión de la energía y cambio climático
7. Deficientes sobre la política de comercio justo y empoderamiento del trabajador
8. Deficientes sobre precios de comercio justo
9. Deficientes sobre administración de la prima de desarrollo fairtrade y su uso
10. Deficientes sobre salud y seguridad en la finca Las Gemelas

La codificación aplicada al nombre de cada debilidad o punto de control deficiente se presenta en el cuadro 81.

**Cuadro 81.** Codificación de las debilidades generales de la empresa GHORTEX S.A.

<b>No.</b>	<b>DEBILIDAD</b>	<b>CÓDIGO</b>
1	Deficientes sobre la libertad de asociación y negociación colectiva	<b>A</b>
2	Deficientes sobre trabajo infantil y protección de trabajadores jóvenes	<b>B</b>
3	Deficientes sobre el tema salarial	<b>C</b>
4	Deficientes sobre seguridad social y beneficios sociales	<b>D</b>
5	Deficientes sobre compromiso y gestión de responsabilidad social	<b>E</b>
6	Deficientes sobre gestión de la energía y cambio climático	<b>F</b>
7	Deficientes sobre la política de comercio justo y empoderamiento del trabajador	<b>G</b>
8	Deficientes sobre precios de comercio justo	<b>H</b>
9	Deficientes sobre administración de la prima de desarrollo fairtrade y su uso	<b>I</b>
10	Deficientes sobre salud y seguridad en la finca Las Gemelas	<b>J</b>

### 2.7.2.2 Priorización de problemas

Los problemas o debilidades (ya codificados con las letras mayúsculas A hasta la J) de la empresa se muestran priorizados en la matriz de priorización de problemas del cuadro 82.

**Cuadro 82.** Matriz de priorización de problemas de la empresa GHORTEX, S.A.

PROBLEMÁTICA	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
A										
B	A									
C	A	C								
D	A	D	D							
E	E	E	E	E						
F	A	B	C	D	E					
G	G	G	G	G	E	G				
H	A	B	C	D	E	F	G			
I	A	B	C	D	E	F	G	H		
J	A	B	C	D	E	J	J	J		

En el cuadro 83, se muestra el resultado del análisis de la matriz de priorización de problemas a partir de la asignación de puntos en base a la importancia que tienen y ordenados de forma descendente.

**Cuadro 83.** Resultados del análisis de la matriz de priorización de problemas.

PROBLEMÁTICA	CÓDIGO	PUNTOS
Deficientes sobre compromiso y gestión de responsabilidad Social	E	9
Deficientes sobre la libertad de asociación y negociación colectiva	A	7
Deficientes sobre la política de comercio justo y empoderamiento del trabajador	G	7
Deficientes sobre seguridad social y beneficios sociales	D	6
Deficientes sobre el tema salarial	C	5
Deficientes sobre trabajo infantil y protección de trabajadores jóvenes	B	4
Deficientes sobre salud y seguridad en la finca Las Gemelas	J	3
Deficientes sobre gestión de la energía y cambio climático	F	2
Deficientes sobre precios de comercio justo	H	1
Deficientes sobre administración de la prima de desarrollo fairtrade y su uso	I	0

### 2.7.2.3 Sugerencia de acciones

Las acciones siguen un orden lógico conforme a la importancia de ser resueltos en los tiempos de corto, mediano y largo plazo. La distribución de las problemáticas fue dividida de la siguiente forma en el cuadro 84.

**Cuadro 84.** Distribución de las problemáticas en el corto, mediano y largo plazo.

<b>PLAZO</b>	<b>PERIODO (Tiempo)</b>	<b>RANGO DE PUNTOS</b>
Corto	1 mes	7 – 9
Mediano	6 meses	4 – 6
Largo	1 año	0 – 3

#### **A. Acciones a corto plazo**

En el cuadro 85, se presentan las acciones sugeridas y los responsables de ejecutarlas para cada problema en el corto plazo (1 mes).

**Cuadro 85.** Acciones a corto plazo.

PROBLEMÁTICA	ACCIONES SUGERIDAS	RESPONSABLE
<b>Compromiso y gestión de responsabilidad social</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación de la directiva encargada sobre RSE (con representante de gerencia y de trabajadores).</li> <li>• Crear un objetivo principal o visión de RSE.</li> <li>• Crear una política de RSE.</li> <li>• Formalizar el proceso de contratación y promoción del personal que incluya los criterios de igualdad y no discriminación.</li> <li>• Elaborar un plan de formación para los empleados relacionados con la RSE.</li> <li>• Elaborar un plan de participación e integración del personal con énfasis de actividades no productivas (deportes, voluntariado empresarial, dinámicas grupales).</li> <li>• Realizar un análisis de los Grupos de Interés.</li> <li>• Acordar asignación de recursos adecuados para la implementación de la RSE.</li> <li>• Implementar un sistema que atienda y evalúe las reclamaciones y sugerencias de los clientes.</li> </ul>	Gerencia / Dirección empresarial
<b>Libertad de asociación y negociación colectiva</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear un manual del empleado (incluidos todos sus derechos p.e. la libertad sindical).</li> <li>• Planificación de reuniones con actas firmadas de trabajadores y gerencia.</li> <li>• Proporcionar un área y el tiempo a los trabajadores dentro de la empresa para sus reuniones.</li> </ul>	Dirección empresarial y empleados.
<b>La política de comercio justo y empoderamiento del trabajador</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación de la directiva encargada sobre comercio justo (con representantes de gerencia y trabajadores).</li> <li>• Crear una política de comercio justo.</li> <li>• Establecer el impacto esperado de los beneficios del comercio justo.</li> <li>• Informar a los trabajadores el beneficio del comercio justo.</li> </ul>	Dirección empresarial y empleados.



## B. Acciones a mediano plazo

En el cuadro 86, se presentan las acciones sugeridas y los responsables de ejecutarlas para cada problema en el mediano plazo (6 mes).

**Cuadro 86.** Acciones a mediano plazo.

<b>PROBLEMÁTICA</b>	<b>ACCIONES SUGERIDAS</b>	<b>RESPONSABLE</b>
<b>Seguridad social y beneficios sociales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplir con todas las obligaciones legales sobre seguridad social o los esquemas de FFL.</li> <li>• Cumplir con la legislación laboral nacional sobre beneficios sociales.</li> <li>• Cumplir con los registros de pago de beneficios sociales y descuentos del salario de los trabajadores.</li> </ul>	Dirección empresarial.
<b>Tema salarial</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verificar el salario de trabajadores estacionales y los temporales.</li> <li>• Acondicionar desigualdad de los salarios de la cúpula administrativa con trabajadores.</li> <li>• Registrar los pagos correctos a los trabajadores realizados en el tiempo estipulado.</li> <li>• Registrar y promover los beneficios extras a los trabajadores: como bonificaciones, incentivos, horas extras, entre otros.</li> </ul>	Dirección empresarial / Administración
<b>Trabajo infantil y protección de trabajadores jóvenes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar una política de contratación de personal.</li> <li>• Desarrollar un plan de motivación para que los jóvenes no dejen la escuela por el trabajo.</li> <li>• Desarrollar un proyecto social en escuelas circundantes.</li> </ul>	Dirección empresarial / Recursos humanos

### C. Acciones a largo plazo

En el cuadro 87, se presentan las acciones propuestas y los responsables de ejecutarlas para cada problema en el mediano plazo (1 año).

**Cuadro 87.** Acciones a largo plazo.

<b>PROBLEMÁTICA</b>	<b>ACCIONES SUGERIDAS</b>	<b>RESPONSABLE</b>
<b>Salud y seguridad en la finca Las Gemelas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementar una política discreta de quejas para los trabajadores.</li> </ul>	Recursos humanos
<b>Gestión de la energía y cambio climático</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementar una política de monitoreo del consumo de energía y agua en cada etapa productiva.</li> <li>Implementar una fuente de energía renovable.</li> <li>Desarrollar proyectos de reforestación dentro y fuera de la finca.</li> <li>Implementar un sistema o manejo integrado de residuos.</li> </ul>	Dirección empresarial / Control de calidad.
<b>Precios de comercio justo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estimar correctamente los costos de producción.</li> <li>Buscar pertenecer a una organización o iniciativa de RSE y comercio justo.</li> <li>Crear un sistema de evaluación de precios de Comercio Justo.</li> </ul>	Dirección empresarial
<b>Administración de la prima de desarrollo fairtrade y su uso</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Crear el comité de prima de desarrollo e informar a IMO.</li> <li>Crear una cuenta bancaria específica para la prima de desarrollo, con firma conjunta de la empresa y representante de trabajadores.</li> <li>Desarrollar o Identificar proyectos sociales sostenibles o ambientales en la comunidad y/o proyectos sociales para los trabajadores y sus familias.</li> <li>Desarrollar un sistema para las decisiones y actividades sobre el uso de la prima de desarrollo.</li> </ul>	Dirección empresarial / Trabajadores

## 2.8 Conclusiones

- Los Puntos de control deficientes en la planta de procesos o empacadora de la empresa GHORTEX, S.A. fueron 9 (incluyendo los puntos que no aplican), los cuales afectaron los resultados del porcentaje del Total de Puntos Normados (TPN) requeridos por el programa FFL alcanzando un 86.6%. Los puntos de control deficientes en el área de producción agrícola (finca Las Gemelas) fueron 10 (incluyendo los puntos que no aplican) y logró un 87.5% del TPN. Por tanto no pasarían la certificación en las condiciones en que se encuentra en este momento.
- Las acciones más relevantes en el corto plazo son la creación de la directiva y la política de responsabilidad social y comercio justo, así como la definición del objetivo principal o visión de la empresa en materia de RSE y comercio justo. En el mediano plazo, cumplir con todas las obligaciones legales sobre seguridad social y laboral son las principales acciones a ejecutar. La creación del comité de prima de desarrollo es un punto clave a largo plazo para cumplir con las especificaciones del programa “FFL”.

## 2.9 Recomendaciones

- Cumplir los requisitos del módulo de control 1 (criterios de control y etiquetado) y los criterios mínimos de elegibilidad del programa FFL como parte del proceso de implementación, al momento de tomar la decisión de la certificación.
- Buscar el apoyo de las organizaciones CentraRSE Guatemala, Organismos No Gubernamentales (ONG's) y del ministerio de economía de Guatemala para sentar las bases de una estrategia de responsabilidad social para la empresa.
- Continuar con innovaciones a los puntos de control eficientes para fortalecer las prácticas de responsabilidad social en la empresa GHORTEX, S.A.

## 2.10. Bibliografía

1. Bio-Foundation Switzerland, SW. 2011. Bridge-building. Accountability. Sustainability (en línea). Switzerland. Consultado 25 feb 2011. Disponible en <http://www.bio-stiftung.ch>
2. Bureau Veritas Business School, ES. 2012. Estudiar las auditorías y certificación de la responsabilidad social (en línea). España. Consultado 29 jun 2012. Disponible en <http://es.scribd.com/doc/130574901/UC-Estudiar-Auditorias-y-Certificacion-Responsabilidad-Social>
3. Calderón De León, MP; Fernández Salvatierra, MR. 2008. Avances y desafíos de la responsabilidad social en el marco laboral de las empresas guatemaltecas adscritas (en línea). Tesis Lic. Psicol. Guatemala, USAC. 81 p. Consultado 23 mayo 2012. Disponible en [http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/13/13\\_2543.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/13/13_2543.pdf)
4. CentraRSE, GT. 2012. Centro para la acción de la responsabilidad social empresarial en Guatemala (en línea). Guatemala. Consultado 10 jul 2012. Disponible en <http://www.centrase.org>
5. Correa, M; Flynn, S; Amit, A. 2004. Responsabilidad social corporativa en América Latina: una visión empresarial (en línea). Santiago, Chile, CEPAL / GTZ / UN / División de Desarrollo Sostenible y Asentamientos Humanos. 81 p. (Serie Medio Ambiente y Desarrollo 85). Consultado 26 oct 2012. Disponible en [http://www.mapeo-rse.info/sites/default/files/Responsabilidad\\_social\\_corporativa\\_en\\_America\\_Latina.pdf](http://www.mapeo-rse.info/sites/default/files/Responsabilidad_social_corporativa_en_America_Latina.pdf)
6. Dankers, C. 2004. Las normas sociales y ambientales, la certificación y el etiquetado de cultivos comerciales (en línea). Roma, Italia, FAO. 121 p. Consultado 3 mar 2012. Disponible en <ftp://ftp.fao.org/docrep/fao/008/y5136s/y5136s00.pdf>
7. Doppler, F; González, A. 2007. El Comercio justo: entre la institucionalización y la confianza (en línea). México. Consultado 16 ago 2012. Disponible en <http://www.revistas.unam.mx/index.php/pde/article/view/7658>
8. Fair for All, SW. 2011. Worldwide. Social responsibility and fair trade (en línea). Switzerland. Consultado 25 feb 2011. Disponible en [http://www.fairforlife.net/logicio/pmws/indexDOM.php?client\\_id=fairforlife&page\\_id=about&lang\\_iso639=en](http://www.fairforlife.net/logicio/pmws/indexDOM.php?client_id=fairforlife&page_id=about&lang_iso639=en)
9. Fundación AVINA, PA. 2011. En busca de la sostenibilidad: el camino de la RSE en América Latina y la contribución de la fundación AVINA (en línea). Panamá. Consultado 26 oct 2012. Disponible en [http://www.avinarse.org/pdfs/AVINA\\_RSE\\_libro\\_2011\\_FINAL.pdf](http://www.avinarse.org/pdfs/AVINA_RSE_libro_2011_FINAL.pdf)

10. Fundación Española para la Innovación de la Artesanía, ES. 2012. Guía de comercio justo para artesanos y artesanas de América Latina (en línea). España. Consultado 16 ago 2012. Disponible en <http://comerciojusto.org/wp-content/uploads/2011/12/Guía-de-CJ-para-artesanos-y-artesanas-de-Latinoamérica.pdf>
11. Gaudy, R. 2007. Responsabilidad social, estrategia de desempeño empresarial para la competitividad (aplicado en una organización de salud bucal en Guatemala) (en línea). Tesis Lic. Admon. Empresas. Guatemala, UMG. 156 p. Consultado 20 jun 2012. Disponible en <http://biblioteca.umg.edu.gt/digital/21143.pdf>
12. INE (Instituto Nacional de Estadística, GT). 2002. Sumpango y Zaragoza, Guatemala (en línea). Guatemala. Consultado 5 jul 2012. Disponible en <http://www.ine.gob.gt/np/poblacion/index.html>
13. Leisa-AL.org. 2008. Agricultura sostenible y comercio justo (en línea). Revista Agroecología (PE) 24(1):1-42. Consultado 20 jun 2012. Disponible en <http://www.leisa-al.org/web/images/stories/revistapdf/vol24n1.pdf>
14. Martínez, J. 2012. El comercio justo como alternativa global: un recorrido a través de cuatro ondas (en línea). España. Consultado 16 ago 2012. Disponible en <http://comerciojusto.org/wp-content/uploads/2012/10/Articulo-Juan-Jose-Martinez.pdf>
15. Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa, ES. 2012. El consumo y la inversión socialmente responsable (en línea). España. Consultado 23 oct 2012. Disponible en [http://www.observatoriosc.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=182%3Agrupos-de-trabajo-del-cese&catid=32%3Aespa&Itemid=128&lang=es](http://www.observatoriosc.org/index.php?option=com_content&view=article&id=182%3Agrupos-de-trabajo-del-cese&catid=32%3Aespa&Itemid=128&lang=es)
16. Pons, J; Sivardiére, P. 2002. Manual de capacitación-certificación de calidad de los alimentos orientada a sellos de atributos de valor en países de América Latina (en línea). Italia, FAO. Consultado 3 mar 2012. Disponible en <http://www.fao.org/docrep/004/ad094s/ad094s00.html>
17. RIMISP (Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural, CL). 2011. Proyecto alianzas para el empoderamiento económico (AEE) (en línea). Chile. Consultado 22 oct 2012. Disponible en <http://www.rimisp.org/noticia/guatemala-sistematizaciones-en-comercio-justo-y-mujeres-empresarias-rurales/>
18. RSE (Responsabilidad Social Empresarial, ES). 2010. El diagnóstico previo y el plan de acción en responsabilidad social empresarial (en línea). España. Consultado 9 abr 2012. Disponible en [http://www.camaravalencia.com/es-ES/servicios/industria/RSE/Guas%20RSE/CAMARA\\_CUADERNO\\_RSE\\_No1.pdf](http://www.camaravalencia.com/es-ES/servicios/industria/RSE/Guas%20RSE/CAMARA_CUADERNO_RSE_No1.pdf)
19. Santos, L. 2011. Trabajo de graduación realizado en Grupo Hortícola de Exportación S.A. (GHORTEX, S.A.), Sumpango, Sacatepéquez, manejo de cultivo de arveja china (*Pisum sativum* L.). Tesis Ing. Agr. Guatemala, USAC. 134 p.

20. Sumpango, Sacatepéquez, GT. 2009. Sumpango, Sacatepéquez (en línea). Guatemala. Consultado 29 jun 2012. Disponible en <http://www.sumpango.com.gt/historia.php>
21. Tenas, C. 2007. La participación de las organizaciones internacionales de comercio justo y su incidencia como sistema más equitativo para los pequeños productores en Guatemala (en línea). Tesis Lic. Rel. Internacionales. Guatemala, USAC. 79 p. Consultado 26 abr 2012. Disponible en [http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/28/28\\_0344.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/28/28_0344.pdf)
22. Wikipedia.org. 2012a. Historia del capitalismo (en línea). España. Consultado 20 jun 2012. Disponible en [http://es.wikipedia.org/wiki/Historia\\_del\\_capitalismo](http://es.wikipedia.org/wiki/Historia_del_capitalismo)
23. \_\_\_\_\_. 2012b. Sociología de la religión (en línea). España. Consultado 29 jun 2012. Disponible en [http://es.wikipedia.org/wiki/Sociolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_religi%C3%B3n](http://es.wikipedia.org/wiki/Sociolog%C3%ADa_de_la_religi%C3%B3n)
24. \_\_\_\_\_. 2012c. Sumpango, Guatemala (en línea). España. Consultado 29 jun 2012. Disponible en <http://es.wikipedia.org/wiki/Sumpango>
25. \_\_\_\_\_. 2012d. Zaragoza, Guatemala (en línea). España. Consultado 29 jun 2012. Disponible en [http://es.wikipedia.org/wiki/Zaragoza\\_\(Guatemala\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Zaragoza_(Guatemala))

## 2.11 Anexos

### 2.11.1A CUESTIONARIOS UTILIZADOS EN LAS ENTREVISTAS

Las preguntas realizadas responden a un Sí o un No, de donde, dependiendo la respuesta se le adhería una pregunta más: ¿Por qué?. Las preguntas tenían un cuadro de información exclusivo para las observaciones y recomendaciones. Los cuadros con los indicadores cuantitativos y cualitativos, dieron una idea de cómo se encontraba la empresa, al ser o no desarrollados. Las preguntas se obtuvieron de la lista de verificación del programa Fair for Life y de otras bibliografías.

#### CUESTIONARIO PARA ENTREVISTA SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y COMERCIO JUSTO REALIZADA AL GERENTE DE MERCADEO (CLIENTES)

##### DATOS DEL ENTREVISTADO

Nombre:	
Cargo:	
Área:	
Teléfono:	
Correo electrónico:	
Fecha:	

## 1. CLIENTES

### 1.1 EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN AL CLIENTE

¿Tiene la empresa un sistema de evaluación y seguimiento del nivel de satisfacción de sus clientes con respecto a los siguientes aspectos?

Materia	Si	No	Observaciones
Etiquetado y Publicidad			
Servicio de venta o suministro			
Servicio post-venta			
Uso seguro del producto/servicio			
Aspectos ambientales del producto/servicio			
Aspectos sociales producto/servicio			
Otros (especificar)			



## 1.2 PROMOCIÓN DE SATISFACCIÓN DEL CLIENTE-QUEJAS Y SUGERENCIAS

1.2.1 ¿Tiene la empresa un sistema que atienda y evalúe las reclamaciones de sus clientes?

1.2.2 ¿Tiene la empresa un sistema que atienda y evalúe las sugerencias de sus clientes?

## 1.3 PUBLICIDAD

1.3.1 ¿Promociona la empresa sus productos y/o servicios a través de publicidad que no cree una imagen engañosa, no proyecte mensajes que puedan ser considerados ofensivos, mantenga un código de respeto hacia la competencia, y no utilice medios de publicidad no deseada (spam fax..)?

1.3.2 ¿Proporciona la empresa información clara, precisa y veraz sobre los productos y/o servicios en el etiquetado u otra recomendación relacionada, incluyendo aspectos sociales y medioambientales e incluyendo sus obligaciones post-venta?

1.3.3 ¿Cuenta la empresa con una política ética en materia de publicidad?

## 1.4 COMUNICACIÓN EN MATERIA DE RSE

1.4.1 ¿Se informa a los clientes sobre las actividades en materia de RSE que ha realizado y viene realizando su empresa?

## 1.5 INDICADORES CUANTITATIVOS (CLIENTES)

No.	Indicador	Cálculo	Unidad	Valor
<b>EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN AL CLIENTE</b>				
C.1	Índice de satisfacción de clientes	Escala del 1 al 10 en base a encuestas de opinión	[1 – 10]	
<b>PROMOCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DEL CLIENTE – QUEJAS Y SUGERENCIAS</b>				
C.2	Volumen de quejas y reclamaciones de clientes	No. de quejas y reclamaciones / No. total de clientes	%	
C.3	Gestión de quejas y reclamaciones de clientes	No. de quejas y reclamaciones de clientes resueltas / No. total de quejas y reclamaciones recibidas	%	
C.4	Volumen de sugerencias de clientes	No. de sugerencias recibidas / No. total de clientes	%	
C.5	Gestión de sugerencias de clientes	No. de sugerencias evaluadas / No. total de sugerencias recibidas	%	
C.6	Denuncias a través de órganos competentes con respecto al No. de clientes	No. de denuncias en órganos competentes / No. total de clientes	%	
C.7	Denuncias a través de órganos competentes con respecto al total de quejas recibidas	No. de denuncias en órganos competentes / No. de quejas recibidas	%	
<b>PUBLICIDAD</b>				
C.8	Publicidad engañosa	No. de sanciones o demandas por publicidad engañosa	No.	
C.9	Plan de acciones de mejora sobre reclamaciones y/o satisfacción de clientes			
C.10	Código voluntario en materia de publicidad o producto			

## 1.6 INDICADORES CUALITATIVOS (CLIENTES)

### CUESTIONARIO PARA ENTREVISTA SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y COMERCIO JUSTO REALIZADA AL GERENTE DE CALIDAD

#### DATOS DEL ENTREVISTADO

Nombre:	
Cargo:	
Área:	
Teléfono:	
Correo electrónico:	
Fecha:	

## 1. RESPONSABILIDAD AMBIENTAL

### 1.1 GESTIÓN EN MATERIA AMBIENTAL

1.1.1 ¿Ha establecido la empresa un sistema de gestión medioambiental que asegura el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, la consideración de la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como la prevención y gestión de los riesgos ambientales?

1.1.2 ¿Ha comunicado a sus grupos de interés su política medioambiental?

1.1.3 ¿Ha identificado la empresa los aspectos legales en materia ambiental de la actividad de su empresa y de los productos que produce en el mercado?

1.1.4 ¿Ha identificado la empresa los aspectos ambientales del producto o servicio?

### 1.2 REDUCCIÓN DE IMPACTOS AMBIENTALES

1.2.1 ¿Ha tomado la empresa medidas para la reducción de los impactos ambientales internos a la producción?

1.2.2 ¿Ha tomado la empresa medidas para la reducción de los impactos ambientales externos a la producción?

### 1.3 CUIDADO DEL ENTORNO

1.3.1 ¿Toma en consideración la empresa de los hábitats en los que desarrolla su actividad, protegiendo los suelos, aguas y especies afectadas, particularmente en entornos protegidos o sensibles?

### 1.4 INNOVACIÓN AMBIENTAL

1.4.1 ¿La empresa utiliza tecnologías innovadoras y emergentes que mejoren el impacto en el medio ambiente, cooperando para ello con la cadena de suministro?

1.4.2 ¿Busca la empresa las opciones logísticas más eficientes para el transporte y distribución de las mercancías, reduciendo su impacto ambiental?

1.4.3 ¿Dispone la empresa de programas de investigación sobre productos y/o servicios "sostenibles" y se distingue por seguir una estrategia de desarrollo de este tipo de productos y/o servicios?

1.4.4 ¿Gestiona la empresa el mantenimiento y utilización de la infraestructura de forma respetuosa con el medio ambiente?

1.4.5 ¿Ha implementado la empresa algún sistema de compra verde?

### **1.5 COMUNICACIÓN EN MATERIA DE RSE**

1.5.1 ¿Dispone la empresa de canales de comunicación permanentes y sistemáticos con organizaciones locales, administraciones locales u organizaciones ecologistas sobre cuestiones ligadas al impacto y desempeño ambiental de las actividades de la organización?

1.5.2 ¿Informa la empresa a sus grupos de interés sobre sus actividades e inversiones en mejora del medio ambiente?

### **1.6 CONSERVACIÓN DE AGUAS Y CONTAMINACIÓN HÍDRICA / ATMOSFÉRICA**

1.6.1 ¿Existe alguna práctica de conservación de aguas en la empresa y/o fincas?

1.6.2 ¿Existen aguas residuales dentro de la empresa y/o fincas?

1.6.3 ¿Existe contaminación de aire?

### 1.7 INDICADORES CUANTITATIVOS (Medio Ambiente)

No.	Indicadores	Cálculo	Unidad	Valor
<b>CONSUMOS</b>				
A.1	Consumo de agua	Consumo anual de agua (m <sup>3</sup> ) / Producción anual	m <sup>3</sup> / producto	
A.2	Consumo de electricidad	Consumo anual de electricidad (Kwh) / producción anual	Kwh / producto	
<b>GENERACIÓN DE RESIDUOS</b>				
A.3	Residuos peligrosos (RPs)	Kilos (o toneladas) de residuos peligrosos /kilos (o toneladas) de producto	%	
<b>GESTIÓN DE RESIDUOS</b>				
A.4	Peso total de residuos peligrosos gestionados según tipo y método de tratamiento		Kg (o toneladas)	
A.5	Peso total de residuos no peligrosos gestionados según tipo y métodos de tratamiento		Kg (o toneladas)	
A.6	Reciclaje de RSU (papel)	Cantidad de papel separado para su reciclaje (t. o Kg.) / Papel total consumido	%	
A.7	Reciclaje de RSU (Vidrio)	Cantidad de papel separado para su reciclaje (t. o Kg.) / Vidrio total consumido	%	
A.8	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados	Peso de materiales valorizados (kg. o t.) / Peso total del producto	%	
<b>EMISIONES ATMOSFÉRICAS</b>				
A.9	Emisiones de sustancias destructoras de la capa de ozono	Kg o toneladas de emisiones de gases de efecto invernadero	Kg o toneladas	
A.10	Emisiones de NO, SO y otras sustancias significativas al aire	Kg o toneladas de emisiones de efecto invernadero	Kg o toneladas	
<b>GENERACIÓN DE VERTIDOS</b>				
A.11	Vertido total de aguas residuales según naturaleza y destino		m <sup>3</sup>	
A.12	Número total de derrames accidentales significativos		No.	
A.13	Volumen de derrames accidentales significativos		m <sup>3</sup>	
<b>SUELO</b>				
A.14	Evaluación de la contaminación de suelos	No. de terrenos con evaluación de contaminación / No. total de terrenos en propiedad de la empresa	%	

INVERSIÓN EN MEDIO AMBIENTE				
A.15	Inversiones en producción limpia	Inversiones destinadas a la protección ambiental que permita deducciones fiscales según listados aprobados por las administraciones públicas (Q.) / facturación anual	%	
A.16	Gasto total en acciones de reducción del impacto ambiental de la actividad	Gasto total en acciones de reducción (Q.) / facturación anual	%	
SANCIONES AMBIENTALES				
A.17	Coste de multas significativas por incumplimiento de la normativa ambiental		Q.	
A.18	Número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental		No.	

### 1.8 INDICADORES CUALITATIVOS (Medio Ambiente)

No.	INDICADOR	SI	NO	OBSERVACIONES
A.19	Autorización Ambiental Integrada / Licencia Ambiental			
A.20	Certificación del Sistema de Gestión Ambiental			
A.21	Auditoría / Diagnóstico Ambiental			
A.22	Plan de evaluación, prevención y gestión de los riesgos ambientales			
A.23	Registro de quejas o sugerencias de los grupos de interés respecto al desempeño ambiental			
A.24	Plan empresarial de prevención de residuos de envases (PEP)			
A.25	Plan de prevención y Reducción de residuos peligrosos			
A.26	Plan de vertidos			
A.27	Plan de reducción de compuestos orgánicos volátiles (COV's)			
A.28	Registro de emisiones			
A.29	Declaración o registro de producción de aguas residuales			
A.30	Suelos contaminados (informe previo)			
A.31	Registro de producción de residuos peligrosos (RP)			

## 1.9 GESTIÓN DE LA ENERGÍA Y CAMBIO CLIMÁTICO

1.9.1 ¿Posee la empresa un plan de acción para minimizar el consumo de la energía eléctrica y/o combustibles?

1.9.2 ¿Existen fuentes de energía renovable (biogás, energía solar, hidráulica, eólica, etc.)?

## 2. MANEJO DEL ECOSISTEMA

2.1 ¿Posee la empresa ecosistemas naturales o semi-naturales dentro de su área circundante?

2.2 ¿Utiliza la empresa OMGs (Organismos Genéticamente Modificados) en sus productos?

## 3. MANEJO DE RESIDUOS

3.1 ¿Existe un sistema o manejo integrado de residuos dentro de la empresa y/o finca?

### CUESTIONARIO PARA ENTREVISTA SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y COMERCIO JUSTO REALIZADA AL GERENTE ADMINISTRATIVO (RECURSOS HUMANOS)

#### DATOS DEL ENTREVISTADO

Nombre:

Cargo:

Área:

Teléfono:

Correo  
electrónico:

Fecha:

## 1. DIRECCIÓN EMPRESARIAL

### 1.1 GRUPOS DE INTERÉS:

1.1.1 ¿La empresa ha identificado sus grupos de interés y los ha priorizado en función de su relevancia para la organización?

1.1.2 ¿La dirección empresarial se involucra activamente en las relaciones con los grupos de interés y se integran las necesidades y expectativas de éstos en los sistemas de gestión de la organización?

## 2. RESPONSABILIDADES LEGALES:

2.1 ¿La empresa ha identificado de forma sistemática sus responsabilidades legales en materia económica, social y ambiental, garantizando su cumplimiento?

<b>Materia</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Observaciones</b>
<b>Económica / Financiera</b>			
<b>Obligaciones fiscales</b>			
<b>Prevención de Riesgos Laborales</b>			
<b>Contratación y gestión de Personal</b>			
<b>Uso válido, legal e indispensable de la tierra y sus derechos propietarios</b>			
<b>Medio Ambiente</b>			
<b>Competencia desleal / Propiedad Industrial</b>			
<b>Responsabilidad de Producto</b>			
<b>Otros (especificar)</b>			

## 3. SITUACIÓN DE LA RSE EN LA ORGANIZACIÓN

3.1 ¿Cuáles de los siguientes pasos para la implementación de la RSE ha cumplido su empresa?

<b>Materia</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Observaciones</b>
<b>Definición de la organización respecto a la RSE (1)</b>			
<b>Formulación de una política o estrategia RSE (2)</b>			
<b>Comunicación de la posición y Política en RSE (3)</b>			
<b>Asignación de recursos adecuados para la implementación de la RSE (4)</b>			
<b>Elaboración de instrumentos o medios para la implantación de la RSE (5)</b>			

#### 4. POLÍTICAS EMPRESARIALES Y SISTEMAS DE GESTIÓN

4.1 ¿Cuenta la empresa con algún sistema / política / práctica o certificación de los siguientes aspectos?

Sistema de Gestión	Implantado	Certificado	Observaciones
<b>CALIDAD</b>			
ISO 9001			
Otro (especificar)			
<b>MEDIO AMBIENTE</b>			
ISO 14001			
Otro (especificar)			
<b>PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES</b>			
OHSAS			
Otros (especificar)			
<b>OTROS</b>			
Ética en materia de Publicidad			
Ética en las compras			
Política Anticorrupción			
Respeto a la competencia			
Otros (especificar)			

4.2 ¿Se ha adherido la empresa a un estándar nacional e internacional de RSE (Por ejemplo El Pacto Mundial de la ONU)?

4.3 ¿Posee la empresa una visión por la cual trabaja?

4.4 ¿Posee la empresa una misión definida?

4.5 ¿Posee la empresa un organigrama funcional?

#### 5. COMUNICACIÓN DE LA RSE

5.1 ¿Ha establecido con los grupos de interés canales de comunicación para la consideración/evaluación de sus percepciones, expectativas, sugerencias y temas relevantes en los que está involucrada su empresa?

Materia	Si	No	Mecanismos de diálogo principales
<b>CLIENTES</b>			
Proveedores y Subcontratistas			
Empleados			
<b>ENTORNO SOCIAL Y AMBIENTAL</b>			
Organizaciones sociales			
Organizaciones ambientales			
Medios de comunicación			
<b>ADMINISTRACIONES PUBLICAS</b>			
Municipalidades			
Otros (especificar)			
<b>OTROS</b>			
Entidades Financieras			
Competencia			



5.2 ¿Proporciona periódicamente información pública accesible, clara, completa y veraz sobre el funcionamiento de la empresa en términos económicos, sociales y medioambientales a sus grupos de interés?

Materia	Si	No	Observaciones
<b>Económica / Financiera</b>			
<b>Obligaciones fiscales</b>			
<b>Prevención de Riesgos Laborales</b>			
<b>Contratación y gestión de personal</b>			
<b>Medio Ambiente</b>			
<b>Competencia desleal / Propiedad industrial</b>			
<b>Responsabilidad de Producto</b>			
<b>Otro (especificar)</b>			

#### 6. INDICADORES CUANTITATIVOS (Dirección Empresarial)

Materia	Si	No	Observaciones
<b>Económica / Financiera</b>			
<b>Obligaciones fiscales</b>			
<b>Prevención de Riesgos Laborales</b>			
<b>Contratación y gestión de personal</b>			
<b>Medio Ambiente</b>			
<b>Competencia desleal / Propiedad industrial</b>			
<b>Responsabilidad de Producto</b>			
<b>Otro (especificar)</b>			

#### 7. INDICADORES CUALITATIVOS (Dirección Empresarial)

No.	Indicador	Si	No	Observaciones
DE.4	Política de Gestión de Ética y Socialmente Responsable			
DE.5	Estrategia en RSE			
DE.6	Código de Conducta o Código Ético			
DE.7	Principios o Estándares internacionales			
DE.8	Política Anticorrupción			
DE.9	Política Ética con la competencia			
DE.10	Política Ética en materia de publicidad			
DE.11	Política de Compras o código ético con proveedores y subcontratistas			
DE.12	Política medioambiental			
DE.13	Política social (actividades de interés gral.)			

**CUESTIONARIO PARA ENTREVISTA SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL  
Y COMERCIO JUSTO  
REALIZADA AL GERENTE DE RECURSOS HUMANOS**

**DATOS DEL ENTREVISTADO**

<b>Nombre:</b>	
<b>Cargo:</b>	
<b>Área:</b>	
<b>Teléfono:</b>	
<b>Correo electrónico:</b>	
<b>Fecha:</b>	

**1. SELECCIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL**

- 1.1 ¿Dispone la empresa de un proceso de selección de personal?
- 1.2 ¿Dispone la empresa de un proceso de promoción del personal?
- 1.3 ¿Promueve la empresa la igualdad efectiva de oportunidades entre y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos administrativos?

**2. SALARIOS Y PRODUCTIVIDAD**

- 2.1 ¿Proporciona la empresa un contrato escrito sobre las condiciones de trabajo al ingresar a la empresa?

**3. EMPLEO REGULAR**

- 3.1 ¿Existen trabajadores permanentes para mano de obra y/o planta de procesos?
- 3.2 ¿Existen los mismos beneficios sociales y condiciones de trabajo entre los trabajadores permanentes y temporales?
- 3.3 ¿Existe sub-contratación?
- 3.4 ¿Realiza la empresa capacitaciones regularmente a cerca de las actividades laborales para sus trabajadores?
- 3.5 ¿Posee la empresa un registro completo de todos los empleados?
- 3.6 ¿Es el salario para los trabajadores igual o mayor del sueldo mínimo oficial?
- 3.7 ¿Cuál es la relación de salarios de la cúpula administrativa y los salarios de la categoría más baja?
- 3.8 ¿Se remunera el tiempo ocupado por capacitaciones o situaciones ajenas al trabajador?
- 3.9 ¿Promociona la empresa una remuneración competitiva y equitativa?
- 3.10 ¿Existe en la empresa algún mecanismo de incentivos a la productividad como por ejemplo paga variable por cumplimiento de objetivos?
- 3.11 ¿Se le hace efectivo el pago a los trabajadores en los días fijados?
- 3.12 ¿Son documentados correctamente los pagos salariales de los trabajadores?

**4. BENEFICIOS SOCIALES**

**4.1 SEGURIDAD SOCIAL Y BENEFICIOS SOCIALES**

- 4.1.1 ¿Se cumple la legislación laboral nacional respecto a los beneficios sociales para los trabajadores?

- 4.1.2 ¿Gozan los trabajadores permanentes y temporales de cobertura básica para la jubilación?
- 4.1.3 ¿Existe un seguro de desempleo para todos los trabajadores?
- 4.1.4 ¿Retiene la empresa el salario, beneficios, etc. por algún motivo a los trabajadores?
- 4.1.5 ¿La empresa impone el trabajo en contra de la voluntad de alguna persona?
- 4.1.6 ¿Permite la empresa que trabajen familiares dentro de sus instalaciones?
- 4.1.7 ¿Ha proporcionado la empresa algún beneficio como créditos de pequeños montos en buenas condiciones a los trabajadores?

## **5. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

- 5.1 ¿Extiende sus actividades de Prevención de Riesgos Laborales a situaciones o aspectos que exceden los requisitos mínimos exigibles?

## **6. TRABAJO INFANTIL Y PROTECCIÓN DE TRABAJADORES JÓVENES**

- 6.1 ¿Proporciona la empresa trabajo a menores de 18 conforme a ley nacional?
- 6.2 ¿Cuántas horas trabajan los empleados al día?
- 6.3 ¿Cuántos días a la semana descansa el empleado?
- 6.4 ¿Considera que las áreas de riesgo y peligro potencial dentro de la empresa están bien señalizados?
- 6.5 ¿Ha participado en capacitaciones sobre emergencias que se pudieran suscitar dentro de las instalaciones de la empresa (p.e. simulacros de incendios, reconocimiento de salidas de emergencia, uso de extintores, etc.)?
- 6.6 ¿Considera seguro el lugar de trabajo para los empleados?
- 6.7 ¿Provee la empresa de un seguro de vida a sus trabajadores?
- 6.8 ¿Ha recibido el personal capacitaciones sobre salud y seguridad en la empresa?
- 6.9 ¿Proporciona la empresa vestidores separados para ambos géneros a los trabajadores?
- 6.10 ¿Tienen los empleados acceso a servicios sanitarios limpios en la empresa?
- 6.11 ¿Tienen los empleados acceso a instalaciones para calentar o consumir alimentos en la empresa?
- 6.12 ¿Les proporciona la empresa instalaciones o equipo de primeros auxilios a los empleados?
- 6.13 ¿Existe personal de primeros auxilios capacitados dentro de la empresa?
- 6.14 ¿Existe protección para los trabajadores a la exposición de químicos?
- 6.15 ¿Existe un lugar específico para el almacenamiento de químicos?
- 6.16 ¿Considera que existe buena iluminación dentro de las instalaciones?
- 6.17 ¿Considera que existe buena ventilación dentro de las instalaciones?
- 6.18 ¿Les proporciona la empresa agua potable o cualquier otra bebida gratuitamente a los empleados?
- 6.19 ¿Les proporciona la empresa vivienda a los empleados?

## **7. FORMACIÓN**

- 7.1 ¿Incentiva la empresa el desarrollo del personal a través de un sistema de formación?

## **8. CLIMA LABORAL**

- 8.1 ¿Se ha implementado en la empresa un sistema de participación del personal en donde se recojan sus sugerencias y opiniones?
- 8.2 ¿Cuenta la empresa con procedimientos a través de los cuales los trabajadores pueden elevar quejas formales a la empresa?
- 8.3 ¿Existe algún procedimiento para la mejora de preocupaciones o sugerencias por parte de los trabajadores?

## **9. EVALUACIÓN DE LOS EMPLEADOS**

- 9.1 ¿Se ha implementado en la empresa algún mecanismo de evaluación del personal?

- 9.2 ¿Cuenta la empresa con mecanismos que favorezcan un clima de innovación y creatividad?
- 9.3 ¿Existe en la empresa algún sistema que permita evaluar el clima laboral o la satisfacción del trabajador, como por ejemplo una encuesta?

## **10. TRATO EQUITATIVO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

- 10.1 ¿Son las remuneraciones, oportunidades y contrataciones dadas equitativamente, sin indicios de discriminación (p.e. distinción, exclusión o preferencias)?
- 10.2 ¿Son las destituciones y despidos ejecutadas sin discriminación?
- 10.3 ¿Promueve la empresa la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos?
- 10.4 ¿Considera que se le da buen seguimiento por parte de la gerencia sobre casos de acoso sexual dentro de la empresa?
- 10.5 ¿Se han realizado despidos por embarazo?
- 10.6 ¿Proporciona la empresa oportunidad de empleo o capacitación especial a personas o grupos desaventajados/discriminados (p.e. personas con discapacidades)?

## **11. HORAS DE TRABAJO Y PERMISO CON GOCE DE HABERES**

- 11.1 ¿Cuántas horas de trabajo semanales realizan los empleados?
- 11.2 ¿Existen registros de las horas de trabajo y horas extras de los trabajadores?
- 11.3 ¿Se le obliga a trabajar horas extras a los empleados?
- 11.4 ¿Cuántas horas de trabajo promedio por semana (incluyendo tiempo extra) como máximo realizan los empleados?
- 11.5 ¿Remunera la empresa las horas extras de los días domingos, feriados u horas nocturnas a los empleados?
- 11.6 ¿Otorga la empresa los feriados nacionales a sus empleados?

## **12. MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

- 12.1 ¿Ha puesto en marcha la empresa un sistema de sanciones y medidas disciplinarias (política disciplinaria) conocido por todas las personas?
- 12.2 ¿Se ha generado algún caso de castigo corporal a los trabajadores dentro de la empresa?

## **13. VOLUNTARIADO EMPRESARIAL**

- 13.1 ¿Se facilita y/o promueve la realización de acciones de voluntariado social o medioambiental entre los empleados?

## **14. RELACIONES CON ASOCIACIONES SINDICALES:**

- 14.1 ¿Existe libertad de organización para los trabajadores dentro de la empresa (p.e. sindicato)?
- 14.2 ¿Realiza reuniones periódicas con los Sindicatos o Comités para escuchar sus sugerencias y realizar consultas?
- 14.3 ¿Existe discriminación o castigo por ejercer el derecho a participar en sindicatos o reuniones de los trabajadores?
- 14.4 ¿Existe un representante de los trabajadores de la planta de procesos y fincas dentro de la empresa?

## **15. COMUNICACIÓN EN MATERIA DE RSE**

- 15.1 ¿Se informa a los trabajadores sobre las actividades en materia de RSE que ha realizado y viene realizando la empresa?
- 15.2 ¿De qué manera informa a sus trabajadores de los distintos temas de interés?

Beneficios sociales	Marque con una X	Observaciones
Correo electrónico		
Tablones de anuncio		
Intranet		
Comunicados internos		
Reuniones informativas		
Otros (especificar)		

#### 16. INDICADORES CUANTITATIVOS (Recursos Humanos)

No.	Indicador	Cálculo	Unidad	Valor
<b>CONTRATACIÓN</b>				
RH.1	Creación neta de empleo	(Plantilla total año en curso / Plantilla año anterior ) - 1	%	
RH.2	Calidad de los contratos	No. de contratos indefinidos y a jornada completa / No. total de trabajadores	%	
RH.3	Estabilidad de la plantilla	No. de bajas (despidos, bajas voluntarias, bajas por fin de obra) / No. total de trabajadores	%	
RH.4	Antigüedad media de la plantilla	Suma del total de años / No. total de trabajadores	Años por trabajador	
RH.5	Contratos indefinidos por género	No. de mujeres con contratos indefinidos de jornada completa / No. total de mujeres	%	
RH.6	Contratos indefinidos de extranjeros	No. de inmigrantes con contratos indefinidos de jornada completa / No. total de inmigrantes	%	
RH.7	Contratación de discapacitados	No. de trabajadores con discapacidad / No. total de trabajadores	%	
RH.8	Distribución de género en la plantilla	No. de mujeres / No. total de trabajadores	%	
RH.9	Distribución de género en la Dirección	No. de mujeres en la dirección / No. total de miembros en la Dirección	%	
<b>SALARIOS</b>				
RH.10	Nivel salarial según categoría profesional estipulada en el convenio	((Masa salarial categoría n / plantilla total categoría n )) / Salario medio del convenio en categoría n	%	
RH.11	Nivel salarial respecto al beneficio anual	Masa salarial / Beneficio anual	%	
RH.12	Salarios medios hombres-	Salario medio de las	%	

	mujeres según categorías estipuladas en el convenio	trabajadoras de categoría n / salario medio de los trabajadores de categoría n		
RH.13	Diferencias salariales	Importe salario anual máximo (Q.) / importe salario anual mínimo (Q.)	%	
<b>BENEFICIOS SOCIALES</b>				
RH.14	Beneficios Sociales	No. de empleados que reciben beneficios sociales / No. total de trabajadores	%	
RH.15	Acceso a medidas de conciliación familiar	No. de trabajadores (as) que acceden a medidas de conciliación / No. total de trabajadores	%	
<b>RIESGOS LABORALES</b>				
RH.16	Accidentes laborales	Horas no trabajadas por accidentes laborales / Total horas trabajadas	%	
RH.17	Accidentes mortales	No. de víctimas mortales en accidentes laborales	No.	
RH.18	Enfermedades profesionales	Horas no trabajadas por enfermedades profesionales / Total de horas trabajadas	%	
RH.19	Absentismo laboral	Horas no trabajadas por baja laboral / Total horas trabajadas	%	
RH.20	Horas de trabajo extraordinarias	Promedio de horas extraordinarias al mes trabajadas por persona	%	
<b>CLIMA LABORAL</b>				
RH.21	Colaboración con empresas de inserción	Volumen total de compras a empresas de inserción o centros especiales de empleo / Volumen de compras anual	%	
RH.22	Discriminación	No. de incidentes de discriminación	%	
RH.23	Acoso moral o sexual	No. de incidentes de acoso	%	
RH.24	Indicador de clima laboral	Escala del 1 a 10 en base a encuestas de clima laboral o encuestas de satisfacción	[1 – 10]	
RH.25	Demandas de los trabajadores	No. de demandas de los trabajadores a la empresa	Demandas	
<b>VOLUNTARIADO SOCIAL EMPRESARIAL</b>				
RH.26	Voluntariado social o medioambiental empresarial	No. de acciones de voluntariado social o medioambiental empresarial desarrolladas	No.	

RH.27	Participación del personal en el voluntariado social o medioambiental	No. de empleados participantes en acciones de voluntariado social o medioambiental empresarial	No.	
-------	---	--	-----	--

### 17. INDICADORES CUALITATIVOS (Recursos Humanos)

No.	Indicador	Si	No	Observaciones
RH.28	Organigrama funcional			
RH.29	Sistema de prevención de riesgos laborales			
RH.30	Política para la prevención de riesgos laborales			
RH.31	Plan de formación a los trabajadores			
RH.32	Registro de absentismo			
RH.33	Registro de despidos			
RH.34	Registro de baja voluntaria			
RH.35	Registro de bajas por enfermedad			
RH.36	Registro de resultados de las políticas de conciliación de la vida personal/laboral de los trabajadores			
RH.37	Registro de acoso moral o sexual			
RH.38	Registro de incidentes de discriminación			
RH.39	Convenios de colaboración con entidades educativas (universidades, institutos, etc.)			

### CUESTIONARIO PARA ENTREVISTA SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y COMERCIO JUSTO REALIZADA AL GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

#### DATOS DEL ENTREVISTADO

Nombre:

Cargo:

Área:

Teléfono:

Correo electrónico:

Fecha:

## 1. ENTORNO SOCIAL

### 1.1 IDENTIFICACIÓN DE GRUPOS SOCIALES

1.1.1 ¿Ha identificado la empresa a los grupos de interés de su entorno social?

## 2. CANALES DE COMUNICACIÓN

2.1 ¿Existen mecanismos de diálogo para conocer las preocupaciones o expectativas existentes en el entorno social de la empresa?

## 3. INCORPORACIÓN DE LAS ESPECTATIVAS SOCIALES DE LA EMPRESA

3.1 ¿Ha incorporado la empresa la consideración de los impactos sociales y las expectativas de los grupos de interés relevantes en la definición y mejora de los procesos?

## 4. COOPERACIÓN SOCIAL EMPRESARIAL

4.1 ¿Coopera su empresa con actividades sociales (culturales, deportivas, etc.) a través de donaciones, patrocinios, entre otros?

4.2 ¿Tiene la empresa algún acuerdo de cooperación permanente con alguna ONG u otra organización de fines sociales?

## 5. RESPONSABILIDAD SOCIAL Y RELACIONES CON LA COMUNIDAD

### 5.1 COMPROMISO Y GESTIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

5.1.1 ¿Existe una política de Responsabilidad Social escrita?

5.1.2 ¿Está la política de Responsabilidad Social desarrollada en conjunto con los trabajadores?

5.1.3 ¿Existe un representante principal de la gerencia y de los trabajadores en relación a Responsabilidad Social?

5.1.4 ¿Existe comunicación positiva y abierta con la comunidad local en cuanto a desarrollos sociales?

5.1.5 ¿Existe alguna disputa sin resolver sobre el uso de biodiversidad y conocimientos tradicionales?

## 6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD

6.1 ¿Proporciona la empresa empleo para personas de las comunidades locales circundantes?

## 7. DERECHOS DE LOS ANIMALES

7.1. ¿Prohíbe la empresa la caza, captura, extracción y tráfico de animales silvestres protegidos?

## 8. COMUNICACIÓN EN MATERIA DE RSE

8.1 ¿Se ha informado a los grupos de interés identificados sobre las actuaciones en materia de RSE que ha realizado y viene realizando su empresa?

## 9. INDICADORES CUANTITATIVOS (Entorno Social)

No.	INDICADOR	CÁLCULO	UNIDAD	VALOR
ES.1	Patrocinios	Gasto en actividad de Patrocinios (Q.) / Facturación anual (Q.)	%	
ES.2	Agenda Local	Cantidad (Q.) dedicada a la participación en los procesos de Agenda Local / Facturación anual (Q.)	%	



**10. INDICADORES CUALITATIVOS (Entorno Social)**

No.	Indicador	Si	No	Observaciones
ES.3	Identificación y Clasificación de los grupos de interés locales			
ES.4	Diagnóstico de impacto de las actividades de la empresa en los grupos de interés locales			
ES.5	Registro de quejas o sugerencias de los grupos de interés locales respecto al desempeño social			
ES.6	Informe de acciones de cooperación social			

**CUESTIONARIO PARA ENTREVISTA SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL  
Y COMERCIO JUSTO  
REALIZADA AL GERENTE DE RECURSOS HUMANOS**

**DATOS DEL ENTREVISTADO**

Nombre:

Cargo:

Área:

Teléfono:

Correo  
electrónico:

Fecha:

**1. PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS****1.1 CRITERIOS DE SELECCIÓN**

1.1.1 ¿Ha implantado la empresa mecanismos para evaluar y seleccionar proveedores y subcontratistas?

**2. TRATO RESPETUOSO**

2.1 ¿Se ha establecido un sistema de evaluación del trato que reciben sus proveedores y subcontratistas?

2.2 ¿Tiene la empresa un canal abierto a sus proveedores y subcontratistas donde se recojan y resuelvan sus quejas y reclamaciones?

2.3 ¿Tiene la empresa un canal abierto a sus proveedores y subcontratistas donde se recojan y evalúen sus sugerencias?

**3. ALIANZAS**

3.1 ¿Ha identificado la empresa oportunidades para establecer alianzas o colaboraciones con los proveedores para la mejora de procesos, productos y servicios desde un punto de vista social y ambiental?

3.2 ¿Ha identificado su empresa oportunidades de desarrollar alianzas estratégicas con organizaciones y grupos de interés para la mejora de procesos y productos a lo largo de su cadena de valor?

#### 4. COMUNICACIÓN

4.1 ¿Ha comunicado la empresa a los proveedores y subcontratistas las directrices adoptadas en materia de RSE?

4.2 ¿Se informa a los proveedores y Subcontratistas sobre las actividades en materia de RSE que ha realizado y viene realizando la empresa?

#### 5. INDICADORES CUANTITATIVOS (Proveedores y Subcontratistas)

No.	Indicador	Cálculo	Unidad	Valor
<b>CRITERIOS DE SELECCIÓN</b>				
PS.1	Proveedores con demandas en derechos humanos	Volumen de compras a proveedores involucrados en procesos judiciales por denuncias de la sociedad civil, etc. / Volumen de compras anual (Q.)	%	
PS.2	La calidad de los proveedores y los subcontratistas	Volumen de compras a proveedores con certificación de calidad (ISO 9001, otra) / Volumen de compra anual (Q.)	%	
PS.3	El medio ambiente en los proveedores y subcontratistas	Volumen de compras a proveedores con certificación en medioambiente (ISO 14001, otra) / Volumen de compras anual	%	
PS.4	La prevención de riesgos laborales en los proveedores y subcontratistas	Volumen de compras con certificación en PRL (OHSAS) / Volumen de compras anual (Q.)	%	
<b>TRATO RESPETUOSO</b>				
PS.5	Volumen de quejas y reclamaciones de proveedores	No. de quejas y reclamaciones de proveedores / No. total de proveedores	%	
PS.6	Gestión de quejas y reclamaciones de proveedores	No. de quejas y reclamaciones de proveedores resueltas / No. total de quejas y reclamaciones	%	
PS.7	Volumen de sugerencias de proveedores	No. de sugerencias recogidas / No. total de proveedores	%	
PS.8	Gestión de sugerencias de proveedores	No. de sugerencias evaluadas / No. de sugerencias recogidas	%	
<b>ALIANZAS</b>				
PS.9	Relaciones con proveedores locales	Compras a proveedores locales (Q.) / No. de sugerencias recogidas	%	

#### 6. INDICADORES CUALITATIVOS (Proveedores y Subcontratistas)

No.	INDICADOR	SI	NO	OBSERVACIONES
PS.10	Procedimientos de evaluación de proveedores y contratistas			
PS.11	Registro de quejas y reclamaciones de proveedores y subcontratistas			
PS.12	Registro de sugerencias de proveedores y subcontratistas			

**CUESTIONARIO PARA ENTREVISTA SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL  
Y COMERCIO JUSTO**

**REALIZADA AL GERENTE ADMINISTRATIVO**

**DATOS DEL ENTREVISTADO**

<b>Nombre:</b>	
<b>Cargo:</b>	
<b>Área:</b>	
<b>Teléfono:</b>	
<b>Correo electrónico:</b>	
<b>Fecha:</b>	

**1. COMERCIO JUSTO**

**1.1 REQUISITOS MINIMOS DE COMERCIO JUSTO FFL**

1.1.1 ¿Cuenta la empresa con un breve análisis socioeconómico de la situación y posición de los trabajadores y sus familias en la comunidad local?

1.1.2 ¿Ha realizado la empresa un estudio del impacto que se espera a través de un comercio justo (Fair Trade)?

1.1.3 ¿Posee la empresa antecedentes, misión y compromiso de la empresa con el desarrollo social y de la comunidad?

1.1.4 ¿Existen vínculos potenciales de comercialización para compradores interesados en comprar productos de comercio justo (FairTrade)?

**2. POLÍTICA DE COMERCIO JUSTO Y EMPODERAMIENTO DEL TRABAJADOR**

2.1 ¿Existe una política de Comercio Justo escrita?

2.2 ¿Se ha dado a conocer (si existiera) la política de comercio justo a los grupos relevantes (gerencia y trabajadores)?

2.3 ¿Está dispuesta la empresa en conformar un comité para discutir aspectos relevantes de RSE y Comercio Justo y la elección de representantes en el comité de Fondos de Prima?

2.4 ¿Existen programas para que los trabajadores puedan obtener acciones propietarias de la empresa bajo condiciones preferenciales?

2.5 ¿La empresa determina los precios basada en una perspectiva general adecuada de los costos de producción (p.e. costos de mano de obra)?

2.6 ¿Actualmente la empresa negocia una Prima de Desarrollo de Comercio Justo (FairTrade) con sus compradores?

2.7 ¿Realiza la empresa un informe anual general en donde incluye entre otras, actividades relacionadas a RSE (Responsabilidad Social Empresarial) y un breve plan de trabajo para el siguiente año?

**3. ADMINISTRACIÓN DE LA PRIMA DE DESARROLLO FAIRTRADE Y SU USO**

3.1 ¿Cuenta la organización de fondos de prima con una cuenta bancaria separada y con los derechos de firma documentados?

3.2 ¿Existe algún sistema de documentación para las decisiones y actividades sobre el uso de la Prima?

### **CAPÍTULO III**

**Servicios ejecutados en la finca Las Gemelas del Grupo Hortícola de Exportación,  
GHORTEX, S.A.**

### 3.1 Presentación

Las empresas agroexportadoras que cuentan con campos o grupo de pequeños agricultores dentro de su administración requieren de la implementación de las buenas prácticas agrícolas para poder competir y alcanzar nuevos mercados internacionales; GLOBALGAP es uno de los programas de certificación más reconocido a nivel mundial y cada cierto tiempo actualiza las versiones elevando los niveles de los puntos de control de menor a mayor; esto requiere una verificación constante del programa para poder continuar con la vigencia de la certificación (GLOBAL GAP 2012).

GHORTEX, S.A. cuenta actualmente con la certificación GLOBALGAP; el cambio de versión del programa genera una reestructuración significativa con respecto a la forma y cantidad de los formatos de registros, muchas de las actividades que anteriormente son tomadas como de un nivel menor, cambian a un nivel mayor, dándole siempre importancia principalmente a la seguridad del trabajador y protección del cultivo, así como también al consumidor final y al medio ambiente. La empresa se ha caracterizado por su continua aplicación del programa dentro de sus áreas de producción agrícolas (Santos 2011).

Las buenas prácticas agrícolas conlleva una serie de actividades diarias a realizar dentro de la finca, algunas de éstas son prácticamente sencillas pero que requieren de la voluntad de los mismos trabajadores para llevarlas a cabo; éste ha sido uno de los principales problemas para darle seguimiento al programa GLOBALGAP no solo en esta finca sino en todas las adquiridas por GHORTEX, S.A.

Para lograr la conformidad con los requisitos y obligaciones que tiene GHORTEX, S.A. conforme a la certificación GLOBALGAP para la finca Las Gemelas son: 1. Llevar los registros de las distintas actividades dentro de la finca como la implementación del manejo del cultivo, higiene e inocuidad del producto, higiene, salud y seguridad del trabajador, capacitaciones, entre otros. 2. La supervisión de que se realicen todas las actividades. Y 3. La verificación e implementación de la nueva versión GLOBALGAP (Versión 4.0), con la finalidad de estandarizar las prácticas y controles.

## **3.2 Servicios ejecutados en la implementación del programa de buenas prácticas agrícolas GLOBALG.A.P. en la finca Las Gemelas.**

### **3.2.1 Objetivos**

#### **3.2.1.1 General**

- Supervisar y dar seguimiento a la implementación del programa de certificación de buenas prácticas agrícolas (GLOBALG.A.P. versión 4.0) para exportación, en la finca “Las Gemelas”, Zaragoza, Chimaltenango.

#### **3.2.1.2 Específicos**

- Identificar e implementar los cambios obligatorios entre las versiones GLOBALG.A.P. 3.0 y GLOBALG.A.P. 4.0 de los módulos aplicables para la empresa.
- Ingresar la información a los registros obligatorios de las diferentes actividades conforme la nueva versión GLOBALG.A.P. 4.0 en la finca Las Gemelas.
- Capacitar al personal conforme a los requerimientos de GLOBALG.A.P. versión 4.0.

#### **3.2.2 Metas**

- Lograr la renovación de la certificación GLOBAL.GA.P. para la finca.
- Mejorar la calidad de arveja libre de contaminantes microbiológicos, químicos y físicos.
- Concienciar a los trabajadores del beneficio tanto personal como para la empresa de hacer propios las buenas prácticas agrícolas.

### **3.3 Metodología**

#### **3.3.1 Identificación de los cambios obligatorios entre las versiones GLOBALG.A.P. 3.0 y GLOBALG.A.P. 4.0 de los módulos aplicables a la empresa GHORTEX, S.A.**

Se realizó una verificación y comparación de los distintos documentos para detectar los cambios obligatorios que se realizaron en la última versión de GLOBALGAP 4.0 y de esta forma brindar apoyo a su implementación dentro de la finca Las Gemelas.

#### **3.3.2 Ingreso de la información a los registros obligatorios de las diferentes actividades conforme la nueva versión GLOBALG.A.P. 4.0 en la finca Las Gemelas.**

Para el llenado de los diferentes registros se requirió visitar o supervisar la finca varios días dentro de cada semana (según la calendarización de las distintas actividades), los días que no se pudo asistir a la finca, se asignó al encargado de finca para que tomase los datos para los registros. Los registros ya desarrollados por la empresa, incluyen todos los puntos importantes de cada actividad realizada dentro de la finca para la producción, requeridos por el programa GLOBALGAP. Para obtener la información pertinente de los registros, se realizó capacitaciones para exponerles al encargado de finca y al personal específico de cada actividad la necesidad de la planificación y el desarrollo de las mismas para el correcto ingreso de la información.

Los formatos de los registros de las actividades principales, se verificaron para contemplar los puntos o información requerida por la normativa GLOBALGAP versión 4.0 los cuales son:

1. Aplicación de fertilizantes
2. Semilla y Siembra
3. Monitoreo de plagas y enfermedades
4. Aplicación productos fitosanitarios
5. Lavado de manos del personal
6. Limpieza de equipo protección del personal
7. Limpieza de equipo de aplicación (bombas de mochila)
8. Calibración de equipo de aplicación (bombas de mochila)
9. Limpieza de las instalaciones (bodegas, oficinas, centro de acopio y sanitarios)
10. Limpieza de vehículos
11. Cosecha
12. Limpieza de utensilios de cosecha
13. Entrada y salida de producto (kardex)
14. Capacitaciones
15. Salud del personal
16. Trazabilidad

### **3.3.3 Capacitación del personal conforme a los requerimientos de GLOBALG.A.P. Versión 4.0**

Se establecieron los temas y fechas para la capacitación del personal de la finca Las Gemelas. La evidencia de la realización de dichas capacitaciones se presentó por medio de los registros de capacitaciones y fotografías.

Los temas para las capacitaciones se determinaron a partir de los requerimientos de la normativa GLOBALGAP versión 4.0 y que a la vez son necesarias para el buen desempeño en los procesos de producción de la finca. La compilación del programa y cronograma de capacitaciones finalmente quedó estructurada con el aval de la empresa.



### 3.4 Resultados

#### 3.4.1 Identificación de los cambios obligatorios entre las versiones GLOBALG.A.P. 3.0 y GLOBALG.A.P. 4.0 de los módulos aplicables a la empresa GHORTEX, S.A.

##### A. Cambios en los Puntos de Control y Criterios de Cumplimiento (PCCC) de módulo Base para Todo Tipo de Explotación Agropecuaria (AF).

Los cambios realizados por GLOBALGAP para el módulo AF se presentan en el cuadro 88.

**Cuadro 88.** Cambios de los PCCC de AF.

<b>CAMBIOS EN PCCC DE AF</b>			
<b>PCCC</b>	<b>DETALLE</b>	<b>NIVEL</b>	<b>CAMBIO</b>
AF 3.2.1	¿Cuenta la explotación con una evaluación de riesgos por escrito referente a la higiene?	Menor	Nuevo
AF 3.2.4	¿Se aplican procedimientos de higiene en la explotación?	Mayor	Subió
AF 5.2.3	Siempre que no haya un riesgo de enfermedades ¿Pueden convertirse los residuos orgánicos en compost para mejorar el suelo?	Recomendación	Nuevo
AF 9.1	¿Se ha realizado una evaluación de riesgos para la defensa de los alimentos y se han establecido políticas para tratar los riesgos relacionados con la defensa de los alimentos?	Mayor	Nuevo
AF 11.1	¿Se hace uso del nombre, la marca registrada o el logotipo GlobalG.A.P., así como del GGN, de acuerdo al reglamento general y el acuerdo de sublicencia y certificación?	Mayor	Nuevo
AF 12.1.1	¿Se ha establecido un sistema eficaz para identificar y segregar todos los productos certificados y no-certificados GlobalG.A.P.?	Mayor	Nuevo
AF 12.1.2	¿Hay un sistema que asegure que se identifique correctamente todos los puntos finales que se obtengan de un proceso de producción certificado?	Mayor	Nuevo
AF 12.1.3	¿Se realiza un control final para asegurar el envío correcto de productos certificados y no certificados?	Mayor	Nuevo
AF 12.1.4	¿Todos los documentos de las transacciones incluyen el SUB-GLN del titular del certificado y una referencia al estado de certificación GlobalG.A.P.?	Mayor	Nuevo

AF 12.1.5	¿Se han establecido procedimientos apropiados de identificación y registros con el fin de identificar los productos adquiridos desde diferentes fuentes?	Mayor	Nuevo
AF 12.1.6	¿Se llevan registros de los detalles de ventas de los productos certificados y no-certificados?	Mayor	Nuevo
AF 12.1.7	¿Se documenta y resume la información que las cantidades del producto certificado y no certificado?	Mayor	Nuevo
AF 12.1.8	Durante la manipulación, ¿Se calculan y controlan los índices de conversión y/o pérdida (cálculo de entradas y salidas de un proceso de producción determinado)?	Mayor	Nuevo

Los nuevos puntos de control creados por GLOBALGAP y que no se encontraban dentro de la versión anterior se identifican en la columna designada como CAMBIO con la palabra “Nuevo”, de igual manera los puntos de control que antes se encontraban en un nivel menor y que cambiaron a un nivel mayor se identifican en la columna CAMBIO con la palabra “Subió”; otros puntos de control sugieren una recomendación para implementarse. Cabe resaltar que cada cierto tiempo este programa de buenas prácticas agrícolas sufre cambios y que las empresas deben de estar al tanto de dichos cambios para evitar la no renovación de la certificación para la exportación de sus productos. Estos nuevos cambios requerirán que la empresa revise todas sus actividades, de la creación de nuevos registros y/o el rediseño de sus registros.

### **B. Cambios en los puntos de control y criterios de cumplimiento (PCCC) del módulo Base para Cultivos (CB).**

Los cambios de realizados por GLOBALGAP para el módulo CB se presentan en el cuadro 89.

**Cuadro 89.** Cambios en PCCC de CB.

<b>CAMBIOS EN PCCC DE CB</b>			
<b>PCCC</b>	<b>DETALLE</b>	<b>NIVEL</b>	<b>CAMBIO</b>
CB 3.2	Existe –cuando es posible- rotación de cultivos en el caso de cultivos anuales?	Menor	Subió
CB 5.5.3	¿Se ha tenido en cuenta el aporte de nutrientes en las aplicaciones de fertilizantes orgánicos?	Menor	Subió
CB 5.6.1	<b>Los fertilizantes comprados.</b> ¿Vienen acompañados de un documento que demuestre su contenido de nutrientes (N,P,K)?	Menor	Aclara
CB 7.2	¿Puede el productor presentar pruebas de que realiza al menos una actividad de las incluidas dentro de la categoría de “prevención”?	Mayor	Subió
CB 7.3	¿Puede el productor presentar pruebas de que realiza al menos una actividad de las incluidas dentro de la categoría de “observación y control”?	Mayor	Subió
CB 7.4	¿Puede el productor presentar pruebas de que realiza al menos una actividad de las incluidas dentro de la categoría de “Intervención”?	Mayor	Subió
CB 8.3.6	La justificación de la aplicación?	Menor	Aclara
CB 8.3.7	La autorización técnica para realizar la aplicación?	Menor	Aclara
CB 8.6.3	¿Completó el productor una evaluación de riesgos para determinar si los productos cumplen con los MRL´s del país de destino?	Mayor	Nuevo
CB 8.7.9	¿Están todas las estanterías del almacén hechas de material no absorbente?	Menor	Subió
CB 8.7.11	¿Hay instalaciones para medir y mezclar correctamente los productos fitosanitarios?	Mayor	Subió
CB 8.11.1	¿Se dispone de registros en el caso de utilizar sustancias en los cultivos y/o en el suelo que no estén incluidas en la sección de fertilizantes y productos fitosanitarios?	Menor	Nuevo
CB 9.1	¿Se controla periódicamente todo el equipamiento sensible, tal como el esparcidor de fertilizante, el pulverizador de productos fitosanitarios, los sistemas de riego, las balanzas y los controladores de temperatura? cuando corresponde. ¿Se calibra al menos una vez al año?	Menor	Nuevo

Los puntos de control donde se menciona la palabra “Aclara” en la columna de CAMBIO, indican que dichos requerimientos deberán estar presentes o deberán realizarse al nivel deseado sin ninguna excepción. Se ha observado que las nuevas versiones de GLOBALGAP siguen un patrón más estricto para la implementación de las buenas prácticas agrícolas conforme sus estudios se profundizan en la obtención de una mayor calidad e inocuidad de los productos, la protección física de los trabajadores y la protección al medio ambiente.

### **C. Cambios en los Puntos de Control y Criterios de Cumplimiento (PCCC) del módulo para Frutas y Hortalizas (FV).**

Los cambios en los puntos de control y criterios de cumplimiento del módulo FV se detallan en el cuadro 90.

**Cuadro 90.** Cambios en PCCC de FV.

<b>CAMBIOS EN PCCC DE FV</b>			
<b>PCCC</b>	<b>DETALLE</b>	<b>NIVEL</b>	<b>CAMBIO</b>
FV 3.1.1	¿La evaluación de riesgos tiene en consideración la calidad del agua empleada para las mezclas de los productos fitosanitarios?	Mayor	Nuevo
FV 3.2.1	¿Se aplicó un fertilizante orgánico al suelo antes de la plantación o antes de que broten las yemas (en el caso de ser árboles) y no se aplicaron durante la etapa de crecimiento?	Mayor	Nuevo
FV 3.3.1	¿Existe evidencia de que haya excesiva actividad de animales en el área de cultivo, lo que puede ocasionar un riesgo potencial a la seguridad alimentaria?	Menor	Nuevo
FV 4.1.2	¿Hay un procedimiento de higiene documentado para el proceso de recolección?	Mayor	Nuevo
FV 4.1.9	¿Tienen los trabajadores acceso en las inmediaciones de su trabajo a servicios limpios?	Menor	Aclara
FV 4.1.11	¿Existen procedimientos documentados para la manipulación de vidrios y plásticos transparentes duros en los invernaderos?	Menor	Nuevo
FV 4.1.12	Si se utiliza hielo (o agua) durante la actividad relacionada con la recolección ¿el hielo es de agua potable y se manipula bajo condiciones sanitarias para prevenir la contaminación del producto?	Mayor	Nuevo
FV 5.1.2	¿Existe un procedimiento de higiene documentado para las actividades de manipulación del producto?	Mayor	Nuevo
FV 5.1.3	¿Se aplican los procedimientos de higiene documentados en el proceso de manipulación del cultivo recolectado?	Mayor	Subió
FV 5.8.5	La fuente de agua utilizada para los tratamientos post-cosecha ¿es potable o la autoridad competente la ha declarado adecuada?	Mayor	Nuevo
FV 5.8.6	¿Se almacenan los desinfectantes (fumigantes), las ceras y los productos fitosanitarios utilizados en el tratamiento post-cosecha, en un lugar separado del producto y de otros enseres?	Mayor	Subió

La seguridad alimentaria se basa entre muchas cosas al exceso en el uso de productos químicos y la cantidad aplicada más allá de los Límites Máximos de Residuos (MRL) recomendados por lo que la implementación de productos orgánicos es exigida cada vez más a un nivel mayor; así también se requiere de una mejor calidad del agua utilizada en los diferentes procesos tanto en el campo (para riego y mezclas de químicos) como al momento del empaque (lavado del producto) para evitar contaminación biológica en el producto. Es necesaria la continua capacitación al personal para cada proceso de la producción y manejo del producto e insumos.

### 3.4.2 Ingreso de la información a los registros obligatorios de las diferentes actividades conforme la nueva versión GLOBALG.A.P. 4.0 en la finca Las Gemelas.

#### A. Aplicación de fertilizantes

El formato de la aplicación de fertilizantes se muestra en la figura 14.

	<b>GHORTEX, S.A</b> Grupo Hortícola de Exportación, S.A	<h2>APLICACIÓN DE FERTILIZANTES</h2>			Código:
					Página:
Elaborado por:	Revisado por:	Abrobado por:	Version:	Fecha:	
Control de Calidad	Producción	Gerente General		Temp. 2011-2012	
<b>Nombre de la finca:</b>			<b>Código :</b>		
<b>Ubicación de la finca:</b>			<b>Responsable de la aplicación:</b>		
<i>Area a aplicar :</i>		<i>Area a aplicar :</i>			
<i>Turno a aplicar:</i>		<i>Turno a aplicar:</i>			
<i>Fecha Recomendada de aplicación :</i>		<i>Fecha Recomendada de aplicación :</i>			
<b>Producto aplicado</b>	<b>Unidad</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Producto aplicado</b>	<b>Unidad</b>	<b>Cantidad</b>
Observación / Anotaciones:					

**Figura 14.** Registro aplicación de fertilizantes. **Fuente:** GHORTEX, S.A.

Este formato se utilizó al inicio de la preparación de la tierra para la siembra en donde se aplicó fertilizante orgánico (gallinaza) autorizado y/o certificado, a manera de aplicar 1 qq. por 0.112 ha (1 cuerda). En donde se anotaba el nombre del lote y el área en donde se aplicó y la cantidad de fertilizante utilizado en ese lote. El método de aplicación fue manual. El procedimiento de esta práctica se encuentra en el manual agrícola de la empresa.

## B. Semilla y siembra

El formato de semillas y siembra se detalla en la figura 15.

	<b>GHORTEX, S.A</b>		<b>SEMILLAS Y SIEMBRA</b>										Codigo:
	Grupo Hortícola de Exportación, S.A												Pagina:
Elaborado por:	Revisado por:		Abrobado por:			Version:			Fecha:				
Control Calidad	Producción		Gerente General			Temp. 2011-2012							
Nombre de la parcela o finca											Codigo		
Ubicación de la parcela o finca											Persona Responsable del Registro		
Fecha	Lote o parcela sembrada	Extension (Cdas)	Extension (Ha)	Cultivo	Variedad	Marca u Origen de la semilla	No. De lote de la semilla	Tratamiento aplicado a la semilla	Metodo de siembra	Cantidad de semillas por area	Tratamiento Aplicado al suelo	Persona responsable de la siembra	Observaciones

**Figura 15.** Registro semillas y siembra. **Fuente:** GHORTEX, S.A.

Para esta actividad fue imprescindible conocer el área del lote para siembra y de acuerdo a la planificación de siembras de la empresa, así se determinó el tipo de cultivo y la variedad de la semilla. Antes de la siembra fue necesario realizarle a la semilla un tratamiento preventivo contra enfermedades y plagas insectiles. Se debe conocer el nombre y el área del lote a sembrar para calcular la cantidad de semilla a utilizar. La semilla debe de ser certificada y se debe anotar la información de la etiqueta como: la marca u origen, variedad y el número del lote; la etiqueta debe de mantenerse guardada, ya que al momento de la auditoría ésta será requerida. El procedimiento de siembra se encuentra en el manual agrícola de la empresa.



### C. Monitoreo de plagas y enfermedades

El formato del registro de monitoreo de plagas y enfermedades se detalla en la figura 16.

GHORTEX, S.A. Grupo Hortícola de Exportación, S.A.		MONITOREO DE PLAGAS				Codigo:		
Elaborado por: Control Calidad		Revisado por: Producción	Abrobado por: Gerente General		Version:	Pagina:		
Nombre de la parcela o finca						Codigo		
Ubicación de la parcela o finca						Persona Responsable del Registro		
PLAGA	Punto de Muestreo					PROMEDIO	UMBRAL	OBSERVACIONES
	1	2	3	4	5			
Trips							10 adultos en 5 mt	
Mosca minadora							10 adultos en 5 mt	
Gusanos de lepidoptera							1 larva por mt lineal	
Pulgón							1 colonia por mt lineal	
Araña roja							1 colonia por mt lineal	
Barrenadores							1 larva por mt lineal	
Mosca blanca							5 adultos por planta	
Tortuguilla / escarabajos							1 adulto por planta	
Cenicilla							Arriba del 2 % de la infección	
Mildiu lanoso								
Ascochyta								
Botrytis								
Hongos del suelo								
Roya								
Otros								

**Figura 16.** Registro monitoreo de plagas. **Fuente:** GHORTEX, S.A.

El monitoreo de plagas se realizaba como mínimo una o dos veces a la semana. La arveja presenta la particularidad de ser afectada por fusarium y ascochyta en la finca a partir de las primeras semanas de crecimiento; y al salir los primeros retoños el gusano de lepidóptera comienza a aparecer. Si los productos químicos preventivos no hacen efecto, un descubrimiento temprano de la enfermedad o plaga hace propicio su combate y erradicación. El clima, el conocimiento del ciclo de vida de los organismos patógenos y plagas son factores importantes a tener en cuenta para realizar un monitoreo. En este registro es importante anotar el nombre y el área del lote, así como los datos de cada punto de muestreo de la plaga o enfermedad que se encuentra presente, para posteriormente realizar el cálculo del promedio y de ésta forma tomar la decisión a partir del umbral, el producto fitosanitario a aplicar. El procedimiento de esta práctica se encuentra detallado en el manual agrícola de la empresa.

#### D. Aplicación productos fitosanitarios.

El formato de la aplicación de productos fitosanitarios se muestra en la figura 17.

GHORTEX, S.A.	GHORTEX, S.A.		<b>APLICACIÓN DE PRODUCTOS FITOSANITARIOS</b>							Codigo:		
	Grupo Hortícola de Exportación, S.A.									Pagina:		
GHORTEX, S.A.	Elaborado por:		Revisado por:		Abogado por:		Version:		Fecha:			
	Control Calidad		Producción		Gerente General				Temp. 2011-2012			
Nombre de la finca:					Codigo de finca:							
Ubicación de la finca:					Cultivo:		(m <sup>2</sup> o ha)					
Area de Aplicación:					Variedad:		Extension: (cuerdas)					
Responsable del Registro:					Fecha de siembra:		Posible fecha de cosecha:					
					Responsable de autorización Aplicación:							
Fecha	Intervalo a cosecha (días)	Justificación de la aplicación (Nombre común de la plaga, maleza o enfermedad)	Producto aplicado (Nombre comercial)	Ingrediente activo	Plazo de rein-greso a campos tratados (días)	Plazo de seguridad del producto (Carencia días)	Dosifica-ción por asperjado-ra	No. De asperjado-ras aplicadas	Volumen total aplicado en g ó ml	Encargado de la aplicación	Firma del supervisor	Observacio-nes

**Figura 17.** Registro aplicación productos fitosanitarios. **Fuente:** GHORTEX, S.A.

Las aplicaciones de productos fitosanitarios corresponden a fungicidas, plaguicidas y fertilizantes foliares. La supervisión fue clave para que no existieran problemas con: el producto a aplicar, la dosis a aplicar, el área a aplicar, la hora de aplicación, la forma y método de la aplicación. La decisión de las aplicaciones se toma a partir del muestreo de plagas y enfermedades, que se considera como la justificación de la aplicación. Los aplicadores deben de utilizar el equipo de protección personal para evitar accidentes. El procedimiento de la aplicación de los productos fitosanitarios se encuentra en el manual agrícola de la empresa.

## E. Lavado de manos del personal

El formato del registro de lavado de manos del personal se presenta en la figura 18.

	GHORTEX, S.A	LAVADO DE MANOS E HIGIENE PERSONAL										Código:		
	Grupo Hortícola de Exportación, S.A											Página:		
Elaborado por:			Revisado por:			Aprobado por:			Version:		Fecha:			
Control Calidad			Producción			Gerente General					Temp. 2011-2012			
Nombre de la finca:										Código:				
Ubicación de la finca:										Persona responsable del registro:				
No.	Nombre	Fecha	Hora de lavado de manos							Supervisor	Ausencia de joyería	Recorte de uñas	Presentación Higiénica	Observaciones
			07:00	09:00	12:00	02:00	04:00							

**Figura 18.** Registro lavado de manos. **Fuente:** GHORTEX, S.A.

El lavado de manos del personal se realizaba al ingreso de la finca. Al personal se le observaba si portaba joyería (anillos, aretes, pulseras, etc.) y si las uñas estaban recortadas así como el aseo general de cada uno para que pudiesen ingresar sin ningún problema a su área de trabajo. No es permitido el uso de teléfonos celulares. El lavado de manos es prioridad especialmente en la época de cosecha en donde se evita cualquier tipo de contaminación biológica y física. El jabón deberá ser antibacterial, preferiblemente líquido, incoloro y sin perfume. Deberá estar presente un cepillo para la limpieza de uñas y toallas de papel. El procedimiento del lavado de manos del personal se encuentra en el manual agrícola de la empresa.

## F. Limpieza de equipo de protección personal

El formato del registro de la limpieza de uniformes de aplicación se detalla en la figura 19.


	<b>GHORTEX, S.A</b>	<b>LIMPIEZA DE UNIFORMES DE APLICACIÓN</b>			Código:	
	Grupo Hortícola de Exportación, S.A				Página:	
Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:	Version:	Fecha:		
Control Calidad	Producción	Gerente General		Temp. 2011-2012		
<b>Nombre de la finca:</b>			<b>Código :</b>			
<b>Ubicación de la finca:</b>						
<b>Fecha</b>	<b>Uniforme No.</b>	<b>Responsable de Limpieza</b>	<b>Firma del supervisor</b>	<b>observaciones</b>		

**Figura 19.** Registro limpieza de uniformes de aplicación. **Fuente:** GHORTEX, S.A.

La limpieza de los uniformes se realizaba por lo menos dos veces a la semana o al final de cada aplicación dependiendo de la necesidad de su uso. Los uniformes no deben salir de la finca para ser lavados en otro lugar. Se debe utilizar detergente, cepillo de ropa y guantes. Si se observa que algún uniforme está roto o en mal estado, deberá ser reportado para su cambio. El método y procedimiento de limpieza del uniforme de aplicación se encuentra especificado en el manual agrícola de la empresa.

## G. Limpieza del equipo de aplicación

El formato del registro de la limpieza del equipo de aplicación (bombas de mochila) se detalla en la figura 20.


	<b>GHORTEX, S.A</b>	<b>LIMPIEZA DE EQUIPO DE APLICACIÓN</b>			Codigo:	
	Grupo Hortícola de Exportación, S.A				Pagina:	
Elaborado por:		Revisado por:	Abrobado por:	Version:	Fecha:	
Control Calidad		Producción	Gerente General		Temp. 2011-2012	
Nombre de la finca:			Código :			
Ubicación de la finca:						
Fecha	Bomba No.	Responsable de Limpieza	Firma del supervisor	observaciones		

**Figura 20.** Registro limpieza de equipo de aplicación. **Fuente:** GHORTEX, S.A.

La limpieza del equipo de aplicación se realizaba al final de cada aplicación. Éste procedimiento se lleva a cabo dentro del área de mezcla. Si existe una pieza defectuosa como, boquillas, lancetas, manguera u otros, deberán de ser reportados para su cambio. El método y procedimiento de limpieza del equipo de aplicación se encuentra especificado en el manual agrícola de la empresa.

## H. Calibración de equipo de aplicación (bombas de mochila).

El formato calibración de equipo de aplicación se detalla en la figura 21.


	<b>GHORTEX, S.A</b>	<b>CALIBRACION DE BOMBAS</b>			Codigo:	
	Grupo Hortícola de Exportación, S.A				Pagina:	
Elaborado por: Control Calidad		Revisado por: Producción	Abrobado por: Gerente General	Version:	Fecha: Temp. 2011-2012	
<b>Nombre de la finca:</b>					<b>Código :</b>	
<b>Ubicación de la finca:</b>						
<b>Fecha de Calibración:</b>						
<b>Persona responsable de la calibración:</b>						
<b>Codigo de Bomba</b>	<b>Encargado de la Bomba</b>	<b>Resultado 1</b>	<b>Resultado 2</b>	<b>observaciones</b>		
Acciones a tomar en caso de bombas descalibradas:						

**Figura 21.** Registro calibración de bombas de mochila. **Fuente:** GHORTEX, S.A.

Se identificaron las bombas dependiendo de la clasificación del producto (fungicida, plaguicida, fertilizante foliar o herbicida), el número de bomba y el código de la finca. Se utiliza para ello utensilios con medidas como: probetas y cubetas; también cronómetro y un metro. Los resultados fueron promediados y expresados en litros por hectárea. El método y procedimiento para la calibración de bombas de mochilas se encuentra en el manual agrícola de la empresa.

## I. Limpieza de las instalaciones

El formato de limpieza de las instalaciones (bodegas, oficinas, centro de acopio y sanitarios) de la finca Las Gemelas se encuentra detallado en la figura 22.

	<b>GHORTEX, S.A</b>		<b>LIMPIEZA DE INSTALACIONES</b>				Codigo:				
	Grupo Hortícola de Exportación, S.A						Pagina:				
Elaborado por:		Revisado por:		Abrobado por:		Version:		Fecha:			
Control Calidad		Producción		Gerente General				Temp. 2011-2012			
Servicio Sanitario Hombre		<input type="checkbox"/>		Bodega de Quimicos		<input type="checkbox"/>		Oficina		<input type="checkbox"/>	
Servicio Sanitario Mujeres		<input type="checkbox"/>		Bodega de Fertilizantes		<input type="checkbox"/>		Otras Instalaciones		<input type="checkbox"/>	
Nombre de la finca o parcela:								Codigo:			
Ubicación de la finca:				Persona responsable del registro:							
Fecha	Hora	Producto aplicado	Concentración	Metodo de limpieza y desinfección	Equipo adecuado de instalaciones	Firma del responsable	Firma del supervisor	Observaciones			

**Figura 22.** Registro limpieza de instalaciones. **Fuente:** GHORTEX, S.A.

La limpieza de las instalaciones se realizaban en diferentes días y como mínimo 2 veces a la semana: los servicios sanitarios en los días específicos, únicos para la limpieza de esas instalaciones dentro de la semana al igual que las bodegas (químicos y fertilizantes), la oficina y otras instalaciones. Para este proceso fueron necesarios utensilios de limpieza como escobas, recoge-basura, líquido desinfectante, cepillos y toallas. El procedimiento de esta práctica se encuentra en el manual agrícola de la empresa.

## J. Limpieza de vehículos

El formato del registro de limpieza de vehículos se detalla en la figura 23.

	<b>GHORTEX, S.A</b>	<b>LIMPIEZA DE VEHICULOS</b>				Codigo:	
	Grupo Hortícola de Exportación, S.A					Pagina:	
Elaborado por: Control Calidad	Revisado por: Producción	Abrobado por: Gerente General	Version:	Fecha: Temp. 2011-2012			
<b>Nombre de la finca:</b>		_____		<b>Código :</b>	_____		
<b>Ubicación de la finca:</b>		_____					
<b>Fecha</b>	<b>Modelo</b>	<b>Placas</b>	<b>Piloto</b>	<b>Transporte limpio/sucio</b>	<b>Acciones correctivas</b>		


**Figura 23.** Registro limpieza de vehículos. **Fuente:** GHORTEX, S.A.

La revisión del transporte es muy importante ya que en ocasiones éstos trasladan otros insumos o materiales que pueden llegar a contaminar el producto si no se realiza la limpieza previa al vehículo. Se utiliza principalmente escoba y detergente. El método y procedimiento para la limpieza de vehículos se encuentra detallado en el manual agrícola de la empresa.



## K. Limpieza de utensilios de cosecha

El formato del registro de limpieza de utensilios de cosecha se detalla en la figura 24.


	<b>GHORTEX, S.A</b>	<b>LIMPIEZA DE UTENSILIOS DE COSECHA</b>			Codigo:	
	Grupo Hortícola de Exportación, S.A				Pagina:	
Elaborado por:	Revisado por:	Abrobado por:	Version:	Fecha:		
Control de Calidad	Producción	Gerente General		Temp. 2011-2012		
<b>Nombre de la finca:</b>		_____		<b>Código :</b>		
<b>Ubicación de la finca:</b>		_____				
<b>Fecha</b>	<b>Equipo</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Responsable</b>	<b>observaciones</b>		

**Figura 24.** Registro limpieza de utensilios cosecha. **Fuente:** GHORTEX, S.A.

Los utensilios básicamente son las cubetas plásticas utilizadas para colocar el producto durante el corte y las cajas plásticas específicas para cada producto que son colocadas sobre una tarima de madera en el centro de acopio para evitar que exista contaminación biológica. Es importante también que a las gabachas y redcillas se les realice limpieza. Se utiliza para esta práctica: cepillos y detergente. El método y procedimiento de limpieza de los utensilios de cosecha se detalla en el manual agrícola de la empresa.

## L. Cosecha

El formato del registro de cosecha se detalla en la figura 25.


	GHORTEX, S.A		COSECHA				Codigo:	
	Grupo Hortícola de Exportación, S.A						Pagina:	
Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:	Version:		Fecha:			
Control Calidad	Producción	Gerente General			Temp. 2011-2012			
Nombre de la finca o parcela:						Codigo:		
Ubicación de la finca:				Persona responsable del registro:				
Fecha	Dias despues de Siembra	Area Cosechada	HORA DE CORTE		Libras cosechadas	Lbs. Ponderadas	Responsable/ cosecha	Observaciones
			Inicial	Final				

**Figura 25.** Registro de cosecha. **Fuente:** GHORTEX, S.A.

El control de la cosecha se inicia a partir de la siembra de los diferentes lotes de la finca. El corte del producto requiere de un especial cuidado para no dañarlo y que éste se coloque en el centro de acopio para evitar que se deshidrate, así mismo, si el transporte no cuenta con refrigeración, entonces el producto deberá ser trasladado lo más pronto posible hacia la planta empacadora donde se encuentran los cuartos fríos para un mejor almacenamiento. La cosecha normalmente se realiza dos veces por semana y deberá ser pesada para calcular al final de la temporada el peso total por área.

### M. Entrada y salida de producto fitosanitario (kardex)

El formato del registro de la entrada y salida de producto (kardex) se detalla en la figura 26.


	<b>GHORTEX, S.A</b>	<b>KARDEX DE PRODUCTOS</b>			Codigo:	
	Grupo Hortícola de Exportación, S.A				Pagina:	
Elaborado por:	Revisado por:	Abrobado por:	Version:	Fecha:		
Control Calidad	Producción	Gerente General		Temp. 2011-2012		
<b>Nombre de la finca:</b>			<b>Código :</b>			
<b>Ubicación de la finca:</b>						
Nombre Comercial						
Ingrediente Activo						
Presentación						
<b>FECHA</b>	<b>AREA</b>	<b>INGRESOS</b>	<b>EGRESOS</b>	<b>SALDO</b>		

**Figura 26.** Registro kardex. **Fuente:** GHORTEX, S.A.

Este registro es muy importante para el área administrativa de la empresa, ya que con ésta se evidencia la cantidad de productos fitosanitarios utilizados durante la producción. Cada producto deberá ser identificado por su nombre comercial, ingrediente activo y la presentación comercial del mismo. La columna “saldo” resalta la cantidad del producto sobrante y que determinará a partir del monitoreo de plagas y enfermedades la necesidad de su abastecimiento. Se procura, luego de los cálculos de aplicación comprar la presentación adecuada o la cantidad del producto mínima necesaria, a manera de que las bodegas no se mantengan con producto sobrante. También fue necesario realizar inventario de la bodega de químicos cada cierto tiempo para un mayor control de los productos fitosanitarios. Se debe anotar la fecha que el producto ingreso a la finca y el área en donde se aplicó.

## N. Capacitaciones

El formato del registro de capacitaciones se detalla en la figura 27.

	<b>GHORTEX, S.A</b>	<b>CAPACITACIONES</b>			Código:	
	Grupo Hortícola de Exportación, S.A				Página:	
Elaborado por:	Revisado por:	Abrobado por:	Version:	Fecha:		
Control Calidad	Producción	Gerente General		Temp. 2011-2012		
<b>Nombre de la finca:</b>	_____			<b>Código :</b>		
<b>Ubicación de la finca:</b>	_____					
<b>Fecha de Capacitación:</b>	_____			<b>Duración:</b>		
<b>Expositor:</b>	_____		<b>Responsable:</b>	_____		
<b>Tema:</b>						
<b>Impartido a:</b>						
<b>Objetivo:</b>						
<b>Codigo</b>	<b>Nombre de la persona</b>	<b>Puesto/Actividad</b>	<b>Firma/ Huella</b>			

**Figura 27.** Registro de capacitaciones. **Fuente:** GHORTEX, S.A.

El personal capacitado de los diferentes temas requeridos para el conocimiento de las buenas prácticas agrícolas, se anotó y firmó en los registros correspondientes para que hubiese evidencia de dichas actividades. Las capacitaciones duraban un máximo de 45 minutos y se realizaron en horas de trabajo. La información se les trasladó de forma que pudiese ser comprendida por todo el personal.

## Ñ. Salud del personal

El formato del registro sobre la salud del personal se detalla en la figura 28.


	<b>GHORTEX, S.A</b>	<b>SALUD DEL PERSONAL</b>				Codigo:			
	Grupo Hortícola de Exportación, S.A					Pagina:			
Elaborado por:	Revisado por:	Abrobado por:	Version:	Fecha:					
Control Calidad	Producción	Gerente General		Temp. 2011-2012					
Nombre de la finca o parcela:					Codigo:				
Ubicación de la finca:			Persona responsable del registro:						
Fecha	Hora	Nombre de la persona enferma	Sintomas	Acciones tomadas	Tratamiento realizado	Persona que autorizo el tratamiento	Fecha de reinicio de labores	Firma del supervisor	Observaciones

**Figura 28.** Registro salud del personal. **Fuente:** GHORTEX, S.A.

El control de la salud del personal es muy importante tanto para el trabajador como para la empresa, máxime en época de cosecha ya que al presentar síntomas de enfermedades virales o bacteriológicas puede ser un factor de contaminación biológica para el producto por lo que la suspensión del trabajador era imprescindible. Otros síntomas comunes como dolores de cabeza o musculares son tratados por medio de medicamentos para contrarrestarlos y de esa forma pudiesen regresar a sus labores. Es obligación para la finca mantener un botiquín surtido para atender cualquier accidente o malestar. Al momento de ocurrir un accidente o enfermedad grave, los trabajadores deben reportarlo al encargado de finca y/o comunicarse con las instituciones de emergencia más cercana. Los números de teléfono de emergencia deben de estar visibles dentro de la finca, al igual que todas las señalizaciones de prevención.

## O. Trazabilidad

El formato del registro de trazabilidad se detalla en la figura 29.

 <b>GHORTEX, S.A.</b> Grupo Hortícola de Exportación, S.A.		<b>TRAZABILIDAD</b>				Código		Versión	
Nombre de la finca o parcela:						Codigo:			
Ubicación de la finca:		Persona responsable del registro:							
Fecha	Producto cosechado	Procedencia, sector o lote	Unidad de medida utilizado	Cantidad cosechada	Codigo aplicado (trazabilidad)	Entregado a:	Hora	Firma de recibido	Observaciones
Realizado por:	Control de Calidad		Fecha:	Firma:	Aprobado por:	Gerente General		Fecha:	Firma:

**Figura 29.** Registro de trazabilidad. **Fuente:** GHORTEX, S.A.


Parte de la cadena de custodia del producto se determina a través del registro de trazabilidad, en donde se especifica el origen o procedencia del producto certificado. El producto está identificado a través de códigos internos que la empresa maneja; los códigos ayudan en la diferenciación de otros productos cosechados de otros lotes o fincas al momento de llegar al centro de acopio y a la planta de procesos.

### 3.4.3 Capacitación del personal conforme a los requerimientos de GLOBALG.A.P. versión 4.0

#### A. Programación de capacitaciones en campo.

Los temas y subtemas del programa de capacitación al personal se muestran en el cuadro 91.

**Cuadro 91.** Programación de capacitaciones al personal de finca Las Gemelas.

 <b>GHORTEX, S.A.</b> Grupo Hortícola de Exportación S.A.		<b>PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE CAMPOS AGRÍCOLAS</b>						<b>Código</b>	
Elaborado por: Equipo EPS	Revisado por: Control de Calidad	Aprobado por: Gerente General	Fecha de Vigencia: Temporada 2011-2012	Página	Versión				
<p><b>I. Objetivo General:</b> Capacitar al personal de los campos de producción agrícola, tanto en temas relacionados con las buenas prácticas agrícolas, como con la conservación del medio ambiente para conciencia de la importancia de la implementación de los mismos dentro de los campos y la repercusión de las buenas prácticas en el diario vivir.</p>									
<p><b>II. Descripción del programa:</b></p>									
No.	TEMA	CONTENIDO	OBJETIVO	DIRIGIDO A	DURACIÓN	RECURSOS	METODOLOGÍA	CAPACITADOR	OBSERVACIONES
1	<b>Buenas prácticas agrícolas (BPA's) I</b>	¿Qué son y para qué sirven? Puntos importantes de las BPA's, en la calidad final del producto y el manejo post-cosecha de los vegetales.	Que el personal conozca y comprenda la importancia de la implementación de las buenas prácticas agrícolas y el porqué de su uso.	Personal en general de las fincas de producción	45 minutos	Cañonera, computadora, registros de finca.	Presentación y demostración práctica y con videos.	EPS encargado: Erick Ochoa	Deberán realizar evaluaciones prácticas al personal para verificar si el personal comprendió el tema.

2	<b>Buenas prácticas agrícolas (BPA's) II</b>	Instalaciones de la finca y su uso adecuado: (área de almacenamiento de plaguicidas, fertilizantes, abonos orgánicos, herramientas, equipo de cosecha, insumos y equipo para limpieza). Lavamanos y sanitarios, área de recepción del producto, comedor, vestidores, cercos.	Que el personal reconozca la importancia de las instalaciones y la comprensión de los mismos respecto al mantenimiento de las instalaciones.	Personal en general de las fincas de producción.	45 minutos	Personal	Recorrido de instalaciones y explicaciones.	EPS encargado: Erick Ochoa	
3	<b>Primeros auxilios</b>	Introducción a primeros auxilios. Que hacer en momentos de emergencia dentro de la finca. Que teléfonos son los necesarios según la emergencia.	Que el personal conozca sobre primeros auxilios y cómo reaccionar ante las emergencias.	Personal en general de las fincas de producción	1 hora	Personal / Botiquín	Demostración práctica.	Bomberos voluntarios /Encargado EPS: Erick Ochoa	Realización de diplomas conjuntamente con el cuerpo de bomberos.



4	<b>Higiene personal en fincas</b>	<p>Objetivos de la higiene, beneficios y recomendaciones.</p> <p>Tipos de contaminación, Higiene y salud del personal de cosecha, limpieza en los campos de cultivo. Lavado adecuado de manos en campos. Uso adecuado del sanitario.</p>	Que el personal conozca las razones principales de tener una buena higiene.	Personal en general de las fincas de producción.	45 minutos	Sistema de lavado de manos en campo.	Cañonera, computadora, demostración práctica.	EPS encargado: Erick Ochoa	Evidencia de la Capacitación.
5	<b>Manejo integrado de plagas (MIP)</b>	<p>Que es el MIP. Tipo de control de plagas (biológico, etológico, físico o químico). Muestreo de plagas. Principales plagas de la arveja y ejote. Ciclo biológico de las plagas.</p>	Que el personal conozca que es el MIP y reconozca los daños causados por las plagas.	Encargados de fincas y personal de aplicación.	45 minutos	Cañonera, computadora, registro de MIP.	Presentación del tema y con videos demostración práctica de reconocimiento de plaguero.	EPS encargado: Erick Ochoa	Evidencia de la capacitación práctica.

---

6	<p>Plaguicidas: Comprensión del uso adecuado de los mismos</p>	<p>¿Qué es un plaguicida? ¿Qué son los ingredientes activos? Comprensión del panfleto del producto, de la toxicidad de los productos. Importancia del orden de mezcla de los productos. Productos aplicados. ¿Por qué aplicar solo productos autorizados y las dosis recomendadas. Forma adecuada de preparar la mezcla. Uso de las camas biológicas. El triple lavado. Depositar los recipientes vacíos en la caseta designada. Forma adecuada del almacenaje de los plaguicidas.</p>	<p>Que el encargado de finca y los aplicadores conozcan la importancia de aplicar correctamente los plaguicidas. Que el aplicador reconozca como identificar los plaguicidas y su uso adecuado. Que los aplicadores comprendan la importancia del uso de camas biológicas, triple lavado y almacenamiento correcto de los productos.</p>	<p>Jefe de finca y personal de aplicación de plaguicidas.</p>	<p>2 horas</p>	<p>Cañonera, computadora, panfletos y rótulos.</p>	<p>Presentación del tema y demostración práctica de los diferentes temas relevante al tema de plaguicidas.</p>	<p>EPS encargada: Erick Ochoa</p>	<p>Evidencia de la capacitación práctica.</p>
---	--	--	--	---	----------------	--	--	-----------------------------------	---

---

7	<b>Calibración de Bombas</b>	Calibración adecuada de bombas. Frecuencia de calibración de bombas. Verificación de la descarga de las boquillas y su buen funcionamiento.	Que el equipo de aplicación conozca cómo realizar una adecuada calibración de bombas y revisión de sus equipos de aplicación.	Encargados de fincas y personal de aplicación.	45 minutos	Bombas de mochila. Agua. Registro de calibración.	Calibración práctica en el campo.	EPS encargada: Erick Ochoa.	Registro de la calibración de bombas y evidencia de la capacitación práctica.
8	<b>Uso adecuado del uniforme</b>	Principales daños causados por el mal uso de los equipos de aplicación. Importancia del uso del uniforme. Almacenamiento adecuado de los uniformes de protección.	Que el equipo de aplicación comprenda la importancia del uso adecuado de los uniformes de aplicación.	Encargados de fincas y personal de aplicación.	30 minutos	Cañonera, computadora y uniformes de aplicación.	Presentación del tema y con videos demostración práctica del uso de uniformes.	EPS encargada: Erick Ochoa	Evidencia de la capacitación práctica.
9	<b>Conservación del medio ambiente.</b>	Importancia de las buenas prácticas relacionadas con el medio ambiente. ¿Por qué cuidar el medio ambiente y la naturaleza? La importancia de mantener los campos limpios y sin basura.	Que el personal comprenda la importancia de conservar el ambiente y las fincas limpias.	Personal en general de las fincas de producción.	30 minutos	Verbales, sacos y estacas.	Realizar un recorrido y reconocimiento de factores que dañan la naturaleza	EPS encargada: Erick Ochoa	Evidencia de la capacitación práctica.


**Fuente:** Realización conjunta con GHORTEX, S.A.

Las capacitaciones en las que se necesitó equipo audiovisual (cañonera, computadora, etc.) se realizaron en la casa patronal de la finca, en tanto las capacitaciones prácticas en donde se necesitó de instrumentos de trabajo (herramientas, equipo de aplicación, insumos, etc.) se realizaron dentro de las diferentes áreas y localizaciones de la finca. Las capacitaciones se desarrollaron junto con el personal específico encargado de las actividades según el tema a exponer. Cabe resaltar que la mayoría de los trabajadores (mujeres y hombres) cuentan con un nivel académico muy bajo, por lo que las presentaciones se desarrollaron de una manera que pudieran comprender lo que se les deseaba transmitir; además se pudo observar poca participación de parte de los trabajadores y que fue evidente que los hábitos básicos de higiene personal parecieran más bien una imposición y que no son influencia para mejorar su calidad de vida.

## B. Cronograma de capacitaciones.

El cronograma de capacitaciones se presenta en el cuadro 92.

**Cuadro 92.** Cronograma de capacitación en campo.

 <b>GHORTEX, S.A.</b> Grupo Hortícola de Exportación, S.A.		<b>CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN EN CAMPO</b>																Código									
Elaborado por Equipo EPS		Revisado por: Control Calidad			Aprobado por: Gerente General			Fecha de vigencia: Temporada 2011-2012			Página:		Versión:														
No.	SEMANA Tema / Fecha	13					14					15					16					17					
		26/03/2012	27/03/2012	28/03/2012	29/03/2012	30/03/2012	02/04/2012	03/04/2012	04/04/2012	05/04/2012	06/04/2012	09/04/2012	10/04/2012	11/04/2012	12/04/2012	13/04/2012	16/04/2012	17/04/2012	18/04/2012	19/04/2012	20/04/2012	23/04/2012	24/04/2012	25/04/2012	26/04/2012	27/04/2012	
1	Buenas Prácticas Agrícolas I																										
2	Buenas Prácticas Agrícolas II																										
3	Primeros Auxilios																										
4	Higiene Personal en fincas																										
5	Manejo Integrado de Plagas																										
6	Plaguicidas																										
7	Calibración de Bombas																										
8	Uso adecuado del uniforme																										
9	Conservación del medio ambiente																										

Las capacitaciones se realizaron en las fechas acordadas con la empresa y se organizó las actividades de la finca con el encargado de finca dependiendo de la prioridad de las mismas, para que el grupo o el personal que se requería estuviesen libres para recibir la capacitación.

En la semana 13 del mes de marzo de 2012 se impartieron las capacitaciones sobre los temas: Buenas prácticas agrícolas (I y II) y primeros auxilios (con ayuda del cuerpo de bomberos voluntarios de la región).

En la semana 14 del mes de abril de 2012 se impartieron las capacitaciones sobre el tema: Calibración de bombas de mochila, en la semana 15: Higiene personal en fincas y Manejo Integrado de Plagas (MIP), en la semana 16: Plaguicidas y en la semana 17: Uso adecuado del equipo de protección personal y conservación del medio ambiente.

### 3.5 Conclusiones

- Se identificó un total de 14 cambios en los Puntos de Control y Criterios de Cumplimiento (PCCC) del módulo Base para Todo Tipo de Explotación Agropecuaria (AF), los cuales son: Puntos de control nuevos: Mayores= 11, menores= 1, recomendaciones= 1 y, puntos de control que subieron de nivel: Mayores= 1. Se identificó un total de 13 cambios en los PCCC del módulo Base para Cultivos (CB), los cuales son: Puntos de control nuevos: (mayores= 1, menores= 2), puntos de control que subieron de nivel: (mayores= 4, menores= 3) y puntos de aclaración= 3. Se identificó un total de 11 cambios en los PCCC del módulo para Frutas y Verduras (FV), los cuales son: Puntos de control nuevos: (mayores= 6, menores= 2), puntos de control que subieron de nivel: Mayores= 2 y puntos de aclaración= 1.
- Cada actividad realizada en la finca por el personal seleccionado se registró en 16 formatos específicos para cada una de ellas conforme a la planificación semanal para la finca, que se realizó en conjunto con el gerente general y el jefe de finca. La supervisión del personal para el control de registros se llevó a cabo con la ayuda del encargado de finca.
- Se impartieron 9 capacitaciones sobre los temas: Buenas prácticas agrícolas (I y II), primeros auxilios, higiene personal en fincas, manejo integrado de plagas, plaguicidas, calibración de bombas de mochila, uso adecuado del equipo de protección personal y conservación del medio ambiente.

### **3.6 Recomendaciones**

- Elaborar un plan de seguimiento, cumplimiento y verificación de las actividades en campo, para mejorar y prevenir de esta forma los puntos de control del programa GLOBALG.A.P. que sufren modificaciones más estrictas en las versiones futuras.
- Formar y/o contratar personal calificado para la designación y compromiso de llenado de los diferentes registros, para un mejor control de la implementación de las buenas prácticas agrícolas.



### 3.7 Bibliografía

1. Agosto, A. 2012. Administración y calidad de la arveja (entrevista). Sumpango, Sacatepéquez, Guatemala, GHORTEX, S.A., Supervisión de Calidad.
2. GLOBAL GAP (Good Agricultural Practices, GB). 2012. Puntos de control y criterios de cumplimiento para frutas y hortalizas versión 4.0 (en línea). Gran Bretaña. Consultado 15 jun 2012. Disponible en [http://www.globalgap.org/uk\\_en/what-we-do/globalg.a.p/](http://www.globalgap.org/uk_en/what-we-do/globalg.a.p/)
3. Santos, L. 2011. Trabajo de graduación realizado en Grupo Hortícola de Exportación S.A. (GHORTEX, S.A.), Sumpango, Sacatepéquez, manejo de cultivo de arveja china (*Pisum Sativum* L.). Tesis Ing. Agr. Guatemala, USAC. 134 p.



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 FACULTAD DE AGRONOMÍA -FAUSAC-  
 INSTITUTO DE INVESTIGACIONES AGRONÓMICAS  
 Y AMBIENTALES -IIA-



REF. Sem. 21/2013

LA INVESTIGACIÓN TITULADA:

"DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN AGRÍCOLA Y PLANTA DE PROCESOS BAJO EL PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y COMERCIO JUSTO "FAIR FOR LIFE" DE LA EMPRESA GHORTEX, S.A., CHIMALTENANGO, GUATEMALA, C.A."

DESARROLLADA POR EL ESTUDIANTE:

ERICK ISAAC OCHOA ROMERO

CARNE:

200216336

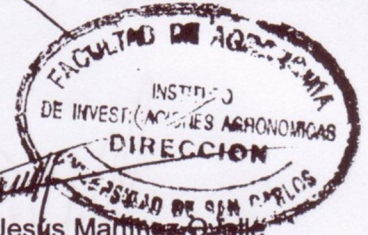
HA SIDO EVALUADO POR LOS PROFESIONALES:

Lic. Pedro Celestino Cabrera  
 Dr. Ariel Abderramán Ortiz López  
 Ing. Agr. Hermógenes Castillo Díaz

Los Asesores y la Dirección del Instituto de Investigaciones Agronómicas y Ambientales de la Facultad de Agronomía, hace constar que ha cumplido con las Normas Universitarias y el Reglamento de este Instituto. En tal sentido pase a la Dirección del Área Integrada para lo procedente.

Dr. Ariel Abderramán Ortiz López  
 ASESOR

Ing. Agr. Hermógenes Castillo Díaz  
 DOCENTE - ASESOR



MSc. Manuel de Jesús Martínez Ovalle  
 DIRECTOR DEL IIA

MDJM,/nm  
 c.c. Archivo



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE AGRONOMÍA  
ÁREA INTEGRADA**



Guatemala 21 de mayo de 2013

Ref. SAIEPSA: Trabajo de Graduación 240-13

**TRABAJO DE GRADUACIÓN:**

“ADOPCIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS INTERNACIONALES DE CERTIFICACIÓN PARA EXPORTACIÓN, DIAGNÓSTICO Y SERVICIOS REALIZADOS EN LA EMPRESA GHORTEX, S.A., SACATEPÉQUEZ, GUATEMALA, C.A.”

**ESTUDIANTE:**

ERICK ISAAC OCHOA ROMERO

**No. CARNÉ**

200216336

Dentro del Trabajo de Graduación se presenta el Capítulo II que se refiere a la Investigación Titulada:

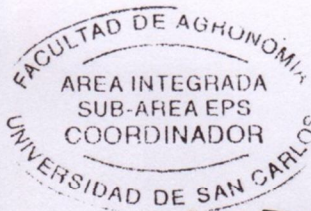
“DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN AGRÍCOLA Y PLANTA DE PROCESOS BAJO EL PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y COMERCIO JUSTO “FAIR FOR LIFE” DE LA EMPRESA GHORTEX, S.A., CHIMALTENANGO, GUATEMALA, C.A.”

**LA CUAL HA SIDO EVALUADA POR LOS PROFESIONALES:**

Lic. Pedro Celestino Cabrera  
Dr. Ariel Abderramán Ortíz López  
Ing.Agr. Hermógenes Castillo Díaz

Los Asesores de Investigación, Docente Asesor de EPSA y la Coordinación del Área Integrada, hacen constar que ha cumplido con las normas universitarias y Reglamento de la Facultad de Agronomía. En tal sentido, pase a Decanatura.

**“ID Y ENSEÑAD A TODOS”**



Ing.Agr.Hermógenes Castillo  
Docente – Asesor de EPSA



Vo.Bo. Dr. Marco Vinicio Fernández Montoya  
Coordinador Subárea de EPS

Vo.Bo. Ing.Agr.MSc. Pedro Peláez Reyes  
Coordinador Área Integrada

c.c. Control Académico, Estudiante, Archivo,



**USAC**  
TRICENTENARIA  
Universidad de San Carlos de Guatemala

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE AGRONOMÍA



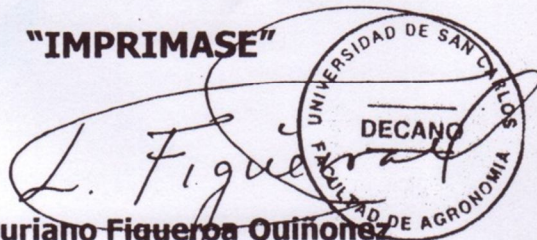
No. 28.2013

Trabajo de Graduación: "ADOPCIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS INTERNACIONALES DE CERTIFICACIÓN PARA EXPORTACIÓN, DIAGNÓSTICO Y SERVICIOS REALIZADOS EN LA EMPRESA GHORTEX, S.A., SACATEPÉQUEZ, GUATEMALA, C.A."

Estudiante: Erick Isaac Ochoa Romero

Carné: 200216336

"IMPRIMASE"



Dr. Lauriano Figueroa Quinonez  
DECANO