

centraRSE[®]
en G U A T E M A L A

Con el apoyo de



Reino de los Países Bajos

ISBN: 978-9929-574-02-1



9 789929 574021

CASOS



DE ÉXITO EN RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL
en Guatemala



Impreso por: Unión Litográfica

Mayo 2015

1,000 ejemplares

Guatemala, Centro América

Con el apoyo de



Reino de los Países Bajos



CASOS.

DE ÉXITO EN RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL
en Guatemala



Junta Directiva

Presidente: Alvaro Zepeda
Vicepresidente: Carmelo Torrebiarte
Secretaria: Connie de Paiz
Tesorero: Federico Barquero
Vocal I: José Pérez
Vocal II: Bernardo Roehrs
Vocal III: Álvaro Ruiz
Vocal IV: Philip Wilson
Vocal V: Francis Masek

Gerente General: Juan Pablo Morataya

Director del proyecto: José Pérez Penabad

Coordinadora del Proyecto: Karla Núñez

Comité Técnico:

Claudia García	Universidad Rafael Landívar
Ana Meléndez	CentraRSE
Diego Mendoza	CentraRSE
Alejandro Schwank	Agrocentro

Servicios Empresariales:

Alejandro Sinibaldi
Luisa Fernanda Leche
Alejandra Mosquera
Milca Pérez

Editora: Mayra Vargas

Fotografía:

Enrique Padilla
Contribuciones de empresas y organizaciones

Diagramación: La Otra Mitad

Estimados amigos:

La Responsabilidad Social Empresarial se encuentra cada vez más vigente y en evolución. Hemos avanzado en dirección hacia la sostenibilidad como fin y la RSE como medio para alcanzarla. Las empresas y sectores productivos en Guatemala van sumando día a día acciones para implementar dentro de su estrategia de negocios el concepto de sostenibilidad como elemento de competitividad y asimismo, se encuentran desarrollando innovadores modelos de gestión empresarial en tres dimensiones: económica, ambiental y social.

Para conocer las acciones que llevan a cabo dentro de su estrategia de negocios, con el apoyo de la Embajada del Reino de los Países Bajos, les presentamos esta publicación “Casos de éxito en responsabilidad social empresarial en Guatemala” la cual consiste en una primera recopilación de más de 60 Buenas Prácticas empresariales documentadas y verificadas. Dentro de estas prácticas recolectadas, también hemos incluido ejemplos de Gremiales y Asociaciones Empresariales comprometidas en apoyar a sus empresas socias en la implementación de la Responsabilidad Social Empresarial como una herramienta para el desarrollo sostenible.

En esta publicación, encontrarán de manera evidente, el compromiso que las empresas han adoptado en temas fundamentales para la gestión empresarial socialmente responsable, tales como el estricto cumplimiento de la ley, gestión ética, mejores prácticas laborales y todo esto con un énfasis en la transversalidad de los Derechos Humanos, como materia fundamental en el modelo de sostenibilidad empresarial.

Esta publicación tiene como objetivo presentar el trabajo y avance de las empresas guatemaltecas en el camino hacia la sostenibilidad, además que puedan servir como ejemplo para ser replicadas por las empresas que día a día se comprometen con el desarrollo sostenible del país. Las prácticas están compiladas de acuerdo a las 7 materias de la Norma ISO 26000, presentando casos específicos sobre como las empresas gestionan y cumplen con los asuntos y expectativas de dicha norma, con el objetivo de facilitar su búsqueda y presentar los elementos fundamentales para que dicha práctica pueda ser replicada.

En nombre de la Junta Directiva de CentraRSE agradecemos el entusiasmo de las empresas que participaron aportando y documentando estos casos de buenas prácticas y a la Embajada de los Países Bajos por el financiamiento de esta publicación que contribuirá a multiplicar la RSE como una herramienta para el crecimiento y desarrollo económico, social y ambiental del país.

Para finalizar, deseo manifestar en nombre de nuestra organización, nuestro mayor compromiso con las empresas en Guatemala para que adopten y transmitan una cultura de responsabilidad social que garantice su sostenibilidad y el desarrollo sostenible de nuestro país,

Atentamente,

Juan Pablo Morataya Ávila
Gerente General



HISTORIA DE LA RSE EN GUATEMALA

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en Guatemala avanza con paso firme.

Cada vez más, hay nuevas empresas sumándose a esta cultura de hacer negocios basada en principios éticos y firme cumplimiento de la ley, respetuosa de las personas, las familias, las comunidades y el medio ambiente, que contribuye a la competitividad de las empresas, el bienestar general y el desarrollo sostenible del país.

El inicio de la RSE en Guatemala se dio a través de las fundaciones quienes realizaban acciones independientes de acuerdo a las necesidades de grupos específicos o comunidades cercanas a ellas.

Sin embargo, eran acciones de filantropía, por lo que respondían a necesidades de coyuntura (acciones reactivas), sin estrategia y sin vinculación con el negocio. Esta visión empezó a cambiar a finales de los años 90, cuando el Banco Mundial (BM) y el Consejo de Fundaciones Privadas de Guatemala (CFP), le plantearon a un grupo de ciudadanos reflexionar sobre cómo facilitar la comprensión del concepto de RSE en Guatemala.



“El esfuerzo suma casi quince años. Aunque, en honor a la verdad, mucho antes de que se empezase a hablar de RSE, en Guatemala existían casos de empresas, principalmente familiares y con una trayectoria de muchos años, involucradas con sus colaboradores, las comunidades y con instituciones no gubernamentales. Para el efecto, crearon fundaciones que canalizaban donaciones y ayudas a diferentes programas y actividades sociales”.

Carmelo Torrebiarte,
Vicepresidente de CentraRSE



El grupo estuvo integrado por líderes empresariales que se propusieron trasladar el concepto de RSE al sector empresarial, en un marco libre de inclinaciones políticas. Así fue como, basándose en las experiencias de otras instituciones internacionales dedicadas a la promoción de la RSE (como el Instituto Ethos de Brasil, una de las organizaciones promotoras de la RSE más importante del mundo), asimilaron varios enfoques que luego sirvieron de insumos para crear el modelo para Guatemala.

En esta etapa el interés se concentró en analizar el sector productivo -el cual no era ajeno el tema por completo- y en el acercamiento a gremios empresariales,

para considerar sus aportes y opiniones sobre el tema. El diagnóstico obtenido definió los retos propios del país y sirvió para determinar el plan a seguir para la promoción de los conceptos de RSE.

El 26 de febrero de 2003, presentaron los estatutos que dieron origen a la Asociación Civil Centro para la Acción de la Responsabilidad Social Empresarial en Guatemala (CentraRSE). El Centro inició operaciones con 8 empresas afiliadas. A finales de ese mismo año, 24 empresas ya se habían adherido. A partir de entonces, el índice de crecimiento ha ido aumentando en un promedio anual del 12%, contando actualmente con más de 100 empresas afiliadas.

Una de las primeras herramientas que CentraRSE desarrolló en 2004, fue IndiCARSE (Indicadores Centroamericanos de RSE), que medía anualmente el nivel de incorporación de políticas y prácticas de RSE a través de un sistema de autoevaluación. Contaba con 480 preguntas agrupadas en siete ejes: Gobernabilidad, Público Interno, Medio Ambiente, Mercadeo, Proveedores, Comunidades y Política Pública. En 2009, IndiCARSE se volvió regional gracias a un proceso de homologación realizado en conjunto con la Integración Centroamericana por la Responsabilidad

Social Empresarial (IntegraRSE) .

Los siguientes años, CentraRSE continuó multiplicando el concepto de responsabilidad social empresarial y sobre las dos direcciones en las que se proyecta: interna y externa. La primera tiene que ver con los colaboradores, su desarrollo profesional y personal; la segunda, con la familia del colaborador, la comunidad y en el diseño y ejecución de políticas de Estado. Ambas dimensiones quedaron contempladas en la pirámide de la RSE.

En el año 2010, la responsabilidad social

empresarial experimentó un nuevo giro, debido a un movimiento internacional. Se trató de la Cumbre de Río + 20 (Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible), que posicionó el concepto de desarrollo sostenible como un fin. El desafío era cómo incorporarlo a las prácticas y políticas que venían trabajando sobre el tema. La respuesta es una combinación de tres elementos: Gobierno, sociedad civil y empresa; articular alianzas público privadas para integrar esfuerzos, recursos y voluntades que lleven a alcanzar objetivos y metas comunes que faciliten el desarrollo sostenible.





Por otro lado, también fue el momento de promover un sistema de gestión que cubre tres ámbitos: dimensión social, económica y ambiental.

Es decir, utilizar un sistema de “Triple Utilidad”, que significa orientar las inversiones y las decisiones estratégicas tomando en cuenta no sólo la dimensión económica, sino también la social y ambiental.

Mientras termina de afianzarse esta

visión, hay empresas líderes en RSE que están haciendo la transición hacia el concepto de sostenibilidad a través de desarrollar iniciativas en cinco áreas: 1) Valor compartido, 2) Inversiones de impacto, 3) Economía verde, 4) Desarrollo en la base de la pirámide y 5) Empresa social.

Múltiples ejemplos demuestran que las empresas han asumido que el futuro no es posible sin desarrollo sostenible.



A finales de 2010 se presentó la Norma de Responsabilidad Social ISO 26000 como una guía de recomendaciones que orienta en la adopción de prácticas de responsabilidad social, siendo coherente y complementaria al Pacto Global de Naciones Unidas y los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

Esta es una Norma de responsabilidad social, no de responsabilidad social empresarial. Surge de esta manera para que sea incluyente, así, desde la empresa privada hasta la Academia, para que puedan evaluar sus impactos, positivos o negativos para la sociedad y el medio ambiente, orientar su comportamiento hacia principios éticos y tomar en cuenta a sus grupos de interés.

“La norma ISO 26000 menciona el cambio climático y sugiere a las empresas orientar sus actividades para disminuir los impactos que incrementan este fenómeno. Otro tema incluido es la responsabilidad extendida. Los lineamientos de la Norma contemplan que las organizaciones también son responsables por las acciones de las empresas que forman parte de su cadena de valor”.

Alvaro Zepeda
Presidente de CentraRSE.

La Norma ISO 26000 es una guía no certificable que se adopta de manera voluntaria y no por medio de un sistema de gestión. Abarca 7 materias fundamentales: Gobernanza organizacional, Derechos Humanos, Prácticas laborales, Medio ambiente, Prácticas justas de operación, Asuntos relacionados con los consumidores y Participación activa de la comunidad.

A partir de su presentación, CentraRSE, en conjunto con IntegraRSE, comenzaron un proceso de homologación entre las áreas de trabajo de la Norma ISO 26000

y los Indicadores Centroamericanos de RSE porque son compatibles y están alineadas con las siete áreas o ejes que maneja esta herramienta. Luego de cinco años, en febrero de 2015, se presentó IndicaRSE homologado con la norma de Responsabilidad Social ISO 26000.

El instrumento es una guía de RSE que busca a través de su metodología, promover y desarrollar en la misión y visión empresarial, los valores y principios basados en la ética, la ley y el desarrollo sostenible.

Las empresas podrán autoevaluarse y





“Las empresas podrán autoevaluarse y conocer los índices de avance de sus prácticas de RSE en línea con la ISO 26000, asimismo, identificar fortalezas y debilidades”.

Alvaro Ruiz
Director de CentraRSE.

conocer los índices de avance de sus prácticas de RSE en línea con la ISO 26000, asimismo, identificar fortalezas y debilidades.

La utilidad de esta herramienta radica en la posibilidad de guiar los planes estratégicos partiendo de la base de sistemas/modelos de gestión ya existentes. Esta misma evaluación generará insumos a las empresas para rendir cuentas sobre los impactos de la gestión de su negocio. Los resultados podrán servir de base para que las

empresas elaboren sus Reportes de Sostenibilidad con datos más precisos y en total compatibilidad con la metodología del GRI (Global Reporting Initiative), el Pacto Global y la ISO 26000.

Otro aporte de esta herramienta de autoevaluación es que generará grandes ventajas para las empresas encaminadas hacia la sostenibilidad, pues los resultados de esta evaluación serán un insumo fundamental para la interacción y el diálogo con partes interesadas, identificación de riesgos y



definición de acciones de mejora, utilizando una herramienta y un lenguaje universal de reconocimiento internacional.

No puede hablarse de haber llegado al final del camino, sino al contrario, hay mucho trabajo por hacer. Para CentraRSE, en los próximos años, los principales desafíos que debe enfrentar la RSE son:

1. Lograr una mayor transparencia y rendición de cuentas por parte de las empresas, adaptándose a las exigencias mundiales en esta materia (reportes de desempeño, sostenibilidad, certificaciones, entre otros).
2. Mejorar el diálogo con los públicos interesados (comunidades, gobierno, universidades, inversionistas, organismos internacionales y sociedad civil).
3. Sensibilizar a la sociedad sobre la Responsabilidad Social en general (individual o ciudadana).
4. Reforzar el principio de cumplimiento de la ley y la ética.
5. Y por último, lograr un mayor involucramiento con la Academia, para que existan más profesionales con conocimiento de RSE y sostenibilidad al servicio de la sociedad.



EVOLUCIÓN

DE LA RSE HACIA LA SOSTENIBILIDAD



TRANSITÓ HACIA...

COMENZÓ POR...

FILANTROPÍA

● ACCIONES REACTIVAS

● POCA ESTRATEGIA

● NO VINCULADA AL NEGOCIO

PROGRAMAS DE APOYO SOCIAL Y COMUNITARIO

INICIATIVAS AMBIENTALES DIVERSAS (CAMPAÑAS)

GERENCIAS RSE (DENTRO) Y FUNDACIONES (FUERA DE EMPRESAS)

EMPRESA

SOCIEDAD CIVIL

GOBIERNO



TRANSICIÓN HACIA EL DESARROLLO SOSTENIBLE

ESTRATEGIA INTEGRADA AL NEGOCIO

DIMENSIÓN SOCIAL

DIMENSIÓN AMBIENTAL

DIMENSIÓN ECONÓMICA

"TRIPLE UTILIDAD"
IDENTIFICACIÓN DE IMPACTOS

VALOR COMPARTIDO

EMPRESA SOCIAL

IMPACT INVESTING

ECONOMÍA VERDE

DESARROLLO EN LA BASE DE LA PIRÁMIDE



Los temas fundamentales de la responsabilidad social

Hemos llegado a un momento trascendental, cuando la responsabilidad social ha dejado de ser territorio de la empresa privada, para trascender y alcanzar a organizaciones no gubernamentales, a la Academia y a las personas de manera individual. Este cambio se lo debemos al surgimiento de la Norma ISO 26000 de responsabilidad social cuyo objetivo es contribuir con el desarrollo sostenible.

A través de su implementación, que es voluntaria y no es certificable a través de un sistema de gestión, se busca que las organizaciones, independientemente de su tamaño y del sector al que pertenecen, vayan más allá del cumplimiento legal, reconociendo que esta es una obligación fundamental para cualquier organización y una parte esencial de su responsabilidad social.

Con su formulación, la Norma pretende promover un entendimiento común en el campo de la responsabilidad social y complementar otros instrumentos e iniciativas relacionadas con la responsabilidad social, sin reemplazarlos.

La ISO 26000 aborda siete materias fundamentales que cubren principalmente impactos económicos, medioambientales y sociales que deben abordar las organizaciones.

Cada tema, aunque no necesariamente cada punto, tiene alguna relevancia para cada organización. Dichas materias son:

GOBERNANZA DE LA ORGANIZACIÓN



DERECHOS HUMANOS



PRÁCTICAS LABORALES



MEDIO AMBIENTE



PRÁCTICAS JUSTAS DE OPERACIÓN



ASUNTOS DE LOS CONSUMIDORES



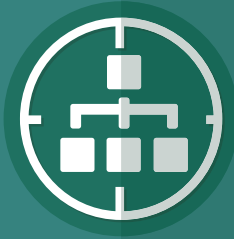
PARTICIPACIÓN ACTIVA Y DESARROLLO DE LA COMUNIDAD





DERECHOS HUMANOS

Son los derechos básicos a los que todos los seres humanos tienen derecho y se dividen en dos categorías: a) Los derechos políticos y civiles como el derecho a la vida, libertad y equidad, y b) Los derechos económicos sociales y culturales como el derecho al trabajo, comida, salud, educación y seguridad social. Entre los temas que considera están: (i) Diligencia debida, (ii) Situaciones de riesgo en cuanto a derechos humanos, (iii) Evitar la complicidad, (iv) Discriminación y grupos vulnerables, (vi) derechos civiles y políticos y (viii) principios fundamentales y derechos en el trabajo. A pesar que los puntos anteriores están legislados por muchas jurisdicciones, la organización debe asegurar que (i) La libertad de organización y la negociación colectiva sea posible, (ii) No haya empleo forzado, (iii) Haya igualdad de oportunidades y no discriminación, y (iv) Ser responsable en cuanto a empleo de menores.



GOBERNANZA DE LA ORGANIZACIÓN

Es el sistema por medio del cual la organización toma decisiones e implementa acciones para lograr sus objetivos. En el contexto de responsabilidad social tiene la característica de ser clave para que la organización se comporte de manera responsable en cuanto a otros temas importantes. Entre los asuntos relevantes se encuentran: (i) Rendición de cuentas, (ii) Transparencia, (iii) Comportamiento ético, (iv) Respeto por los intereses de las partes interesadas, y (v) Respeto por la ley.



PRÁCTICAS LABORALES

Las prácticas de trabajo en una organización deben ir de acuerdo a las políticas y acciones relacionadas con el trabajo desarrollado por la organización y el desarrollado en nombre de ésta, incluyendo el trabajo subcontratado. Las prácticas laborales se extienden más allá de la relación entre la organización y sus colaboradores. Entre los temas relevantes a tener en cuenta están: (i) Relaciones de trabajo y empleo, (ii) Condiciones de trabajo y protección social, (iii) Diálogo social, (iv) Salud y seguridad en el trabajo y (v) Desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo.





PARTICIPACIÓN ACTIVA Y DESARROLLO DE LA COMUNIDAD

Las organizaciones tienen una relación e impacto en las comunidades en las que opera. Esta relación debe estar basada en el involucramiento con la comunidad a fin de contribuir con su desarrollo, ambos aspectos son parte del desarrollo sostenible.

Entre los asuntos a considerar están: (i) Participación activa de la comunidad, (ii) Educación y cultura, (iii) Creación de empleo y desarrollo de habilidades, (iv) Desarrollo y acceso a la tecnología, (v) Generación de riqueza e ingresos, (vi) Salud e (vii) Inversión social.

MEDIO AMBIENTE

Tanto las decisiones como las actividades de una organización tienen un impacto sobre el medio ambiente, normalmente asociado al uso de recursos, la ubicación de las actividades, la generación de desechos y el impacto de las actividades en los hábitats naturales. La organización debe hacer un esfuerzo en disminuir dichos impactos haciendo un abordaje holístico del problema considerando las implicaciones e impactos (directos e indirectos) de sus decisiones y actividades en los temas económicos sociales, económicos de salud y medio ambiente. Entre los asuntos relevantes están: (i) Prevención de la contaminación, (ii) Uso sostenible de los recursos, (iii) Mitigación del cambio climático y adaptación y (iv) Protección del medio ambiente, la biodiversidad y restauración de hábitats naturales.



ASUNTOS DE LOS CONSUMIDORES

Las organizaciones que proveen productos y servicios a consumidores y clientes tienen una responsabilidad con ellos que incluye educación en cuanto al producto, información precisa, información de mercadeo transparente y de ayuda, procesos contractuales, promoción del consumo sostenible, diseño y servicio que permitan acceso a todos, y cuando sea apropiado también acceso a grupos vulnerables o con alguna desventaja. Entre los asuntos a considerar están: (i) Prácticas justas de marketing, información objetiva e imparcial y prácticas justas de contratación, (ii) Protección de la salud y seguridad de los consumidores, (iii) Consumo sostenible, (iv) Servicios de atención al cliente, apoyo y resolución de quejas y disputas, (v) Protección de datos y de la privacidad del consumidor, (vi) Acceso a servicios esenciales y (vii) Educación y toma de conciencia.

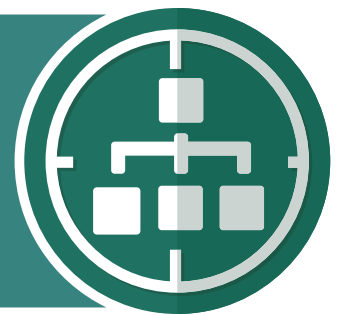


PRÁCTICAS JUSTAS DE OPERACIÓN

Las Prácticas Justas de Operación se refieren a la conducta ética de una organización y las transacciones con otras organizaciones. En el área de responsabilidad social se refiere a la forma que una organización utiliza sus relaciones con otras organizaciones para promover resultados positivos. Entre los asuntos relevantes se encuentran: (i) Anti-corrupción, (ii) Participación política responsable, (iii) Competencia justa, (iv) Promoción de la responsabilidad social en la cadena de valor, (v) Respeto a los derechos de propiedad.



GOBERNANZA DE LA ORGANIZACIÓN





PIONEROS EN CONVERTIR LA RSE EN EL ADN ORGANIZACIONAL

GRUPO PANTALEÓN

El respeto y la preocupación por el ser humano son fundamentales para Grupo Pantaleón, organización dedicada al procesamiento de caña de azúcar para la producción de azúcar, mieles, alcoholes y energía eléctrica.

Muestra de ello son los múltiples proyectos que materializó en los últimos 30 años y que estaban dirigidos a promover el desarrollo entre sus colaboradores y sus familias, así como de las comunidades cercanas a sus áreas de operación.

Cuando todavía no se conocía el concepto de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) Pantaleón realizó proyectos de vivienda; sistemas integrales de educación para el personal permanente y sus



familias; servicios preventivos de salud a través de chequeos médicos pre-empleo y periódicos; seguimiento y vigilancia a enfermedades; promoción de estilos de vida saludable; atención odontológica; charlas educativas y acompañamiento de monitores de salud. Durante el tiempo de zafra, ofrecen empleo digno a más de 25,000 colaboradores; realizan un manejo integral y responsable para: efluente industrial, desechos sólidos, cachaza, emisiones atmosféricas, plantaciones forestales y energéticas, cosecha en verde y control biológico de plagas.

Además, trabajan de la mano con las autoridades locales en beneficio del desarrollo y mejora del nivel de vida de los habitantes de las comunidades de influencia.





Al principio no contaban con una estrategia que estandarizara los proyectos, maximizara los recursos y desarrollara de mejor manera la sostenibilidad de la organización. Sin embargo, conscientes del impacto que tienen en los diferentes actores de la sociedad y que éste requiere de una actitud responsable y acorde a los valores del Grupo, Pantaleón propuso un proyecto para ejecutar de manera sistemática todas las iniciativas dirigidas al desarrollo y bienestar de los diferentes actores y sus áreas de influencia.

El proyecto se conoce como “RSE en nuestro ADN organizacional”. De esta manera, Pantaleón se convirtió en pionero al integrar la RSE a todas las acciones del Grupo. Lo hizo porque estaba claro que si una empresa desea permanecer a lo largo del tiempo, era necesario incorporar esta cultura al trabajo diario hasta convertirla en el centro de todo.

Los objetivos del proyecto son:

- Priorizar y estandarizar los proyectos que forman parte de la estrategia de RSE.
- Lograr el desarrollo integral de las personas y los “públicos interesados”, de una forma transparente, responsable y sostenible contribuyendo a mejorar la competitividad de la empresa y su bienestar general.
- Mejorar la imagen y reputación corporativa de Pantaleón para facilitar su crecimiento.
- Elevar la calidad de vida de sus

colaboradores y los públicos interesados.

- Ser promotores y ejemplo de la RSE a nivel empresarial, gremial, nacional e internacional.

Hoy, son el principal productor en la región centroamericana y están entre los diez grupos más importantes de Latinoamérica.





Otros resultados que contabilizan son el gran compromiso y sentido de pertenencia de los colaboradores con la empresa; gracias al excelente clima laboral, obtuvieron el reconocimiento de GPTW por ser uno de los mejores lugares para trabajar en Centroamérica y el Caribe en el ranking de empresas de más de 1,000 colaboradores.

También mencionan un aumento de la rentabilidad de la empresa y un crecimiento sostenido, logrando operaciones nuevas en México y Brasil; en marzo de 2011, el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) otorgó el reconocimiento a Grupo Pantaleón, Empresa Ejemplar de América Latina 2011 por sus prácticas socialmente responsables.

Adicionalmente han logrado reducir el número de accidentes porque promueven operaciones seguras en el transporte de caña, bajo el esquema TransportaRSE.

Pantaleón no sólo mantiene certificaciones en gestión de calidad (ISO 9001), inocuidad (FSSC 22000), salud y seguridad del trabajo (OHSAS 18001), sino que ha logrado nuevas certificaciones en las áreas industrial y forestal (ISCC) que consolidan la garantía de sus productos y el acceso a mercados más exigentes en temas como conducta empresarial, ética y responsabilidad, gestión ambiental, biodiversidad, condiciones dignas de empleo y respeto permanente por sus grupos de interés.





CAMBIAR EL PAÍS A TRAVÉS DEL ARTE, LA EDUCACIÓN, LA SALUD Y EL CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE



TELUS INTERNATIONAL

Hacer una diferencia y crear un impacto permanente, es lo que logró ya el Comité de Inversiones Comunitarias de TELUS, empresa pionera en la industria de los call center en Guatemala. Este Comité es un esfuerzo innovador que invierte en organizaciones que ayudan a educar y capacitar a los jóvenes para mejorar su calidad de vida y alcanzar su máximo potencial.

Por medio de esta iniciativa, desde el año 2011, apoyan proyectos y emprendimientos enfocados en las áreas de: arte y cultura, educación y deporte, salud y medio ambiente, que a su vez forman parte de los ejes de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) de TELUS.

El Comité coloca la toma de decisiones en manos de los líderes locales que mejor conocen sus comunidades.

Está conformado por colaboradores de la empresa, así como empresarios líderes comprometidos con la sostenibilidad y el desarrollo del país, entre ellos: Roberto Gutiérrez, Guillermo Montano, Andrea Ibargüen, Daiann Irigoyen, Sebastian Bulanti, Manuel Aparicio, Giancarlo Ibargüen, Emilio Méndez, Richard Aitkenhead, María Pacheco, Christine Wilson, entre otros.

Para realizar su labor, el Comité invita a las organizaciones postulantes a que en una plataforma virtual expliquen su área de trabajo, quiénes son los beneficiados y hagan su solicitud de fondos en línea.





Dos veces al año realizan una convocatoria para que las organizaciones apliquen. El Comité se reúne para revisar y evaluar los proyectos y por medio de un sistema de votación elige los proyectos que recibirán los fondos.

Uno de los casos de éxito y que llena de orgullo al Comité es la Asociación Artesanal Ajpatnar Chortí, ubicada en Jocotán, Chiquimula, un área afectada fuertemente por la pobreza. Esta Asociación cuenta con 350 socios de 6 comunidades diferentes e impulsa distintas iniciativas, una de ellas, es un Club de Niñas, integrado por niñas y adolescentes. En estas comunidades las niñas abandonan los estudios para contribuir con la economía familiar o se casan muy jóvenes a la edad de 15 años,

enfrentando múltiples embarazos, limitando su educación, excluyéndolas del mercado laboral.

Esta situación provoca condiciones como: escasez de alimentos que terminan afectando a los niños que sufren desnutrición, no reciben los cuidados necesarios y muchas veces mueren porque el ingreso familiar no pasa de Q 100.00 al mes, con lo cual no sobrevive una familia numerosa.

Por medio del Club quieren ofrecerle a las niñas y adolescentes, la oportunidad de una vida diferente, por eso les brindan capacitaciones para empoderarlas y enseñarles sobre higiene, alimentación, la importancia de estudiar y trabajar para después formar una familia.





En las capacitaciones han participado más de 800 niñas y adolescentes. Debido a que vieron la necesidad de generar un mayor impacto, surgieron los Club de Niños. Hasta la fecha, más de 800 niños y jóvenes también han recibido las capacitaciones. Es impresionante el cambio experimentado debido a que ahora terminan sus estudios, algunos ya han ingresado a la universidad y tienen familias más pequeñas para proporcionarles todo lo que necesitan.

El proyecto de Comités de Inversiones Comunitarias de TELUS comenzó en Canadá en 2005. Desde entonces ha donado US \$30 millones y ha apoyado a más de 2,300 organizaciones. Actualmente, hay comités en Canadá, Guatemala, El Salvador y Filipinas. En Guatemala, ha donado US \$300,000 que ya beneficiaron a 46 organizaciones y más de 150,000 personas. La necesidad es grande por lo que buscan organizaciones auto sostenibles que al recibir los fondos de TELUS sigan creciendo y así continuar beneficiando cada vez a más personas de escasos recursos.



Esta iniciativa puede ampliar su radio de acción, de ahí que TELUS desarrolló una metodología para que otras personas o instituciones puedan replicar el proyecto y llegar a más organizaciones del país que necesitan ayuda.

TELUS con su apoyo demuestra firmemente que el cambio puede hacerse si todos los guatemaltecos trabajan juntos, por un mejor país.





ASOCIACIÓN DE PRODUCTORES



PLANTACIONES DE BANANO CON BUEN EMPLEO Y MEDIO AMBIENTE SANO

INDEPENDIENTES DE BANANO (APIB)

El cultivo del banano representa para Guatemala una parte importante de las exportaciones agrícolas y es llevado a cabo por empresas que impulsan un modelo de desarrollo que crea oportunidades para todos.

Lo hacen a través de nuevas prácticas agrícolas, respeto del medio ambiente, implementación de políticas de responsabilidad social y un irrestricto cumplimiento de las leyes vigentes en el país.

La agroindustria bananera está agrupada en la Asociación de Productores Independientes de Banano (APIB), que maneja varios ejes estratégicos, entre ellos, una cultura de calidad y cumplimiento, y la buena administración del recurso humano. Uno de sus programas permanentes que vela porque se respeten las políticas y normas de carácter laboral y ambiental, con estándares nacionales e internacionales, son las auditorías.

Porque lo que no se mide, no mejora. Por eso, todas las unidades productivas que conforman APIB, realizan auditorías laborales y ambientales, tres veces al año.





En el caso de las primeras, es importante explicar que las empresas miembros de APIB están comprometidas con generar empleo, teniendo como marco de acción el más irrestricto respeto al colaborador.

El banano genera empleo digno y formal durante todo el año a aproximadamente 28,800 guatemaltecos que con su trabajo contribuyen al desarrollo de su familia y su comunidad.

Los socios de APIB reconocen el capital humano como el recurso más importante, en ese sentido, promueven iniciativas para el desarrollo integral de los colaboradores y sus familias.

Las Auditorías Laborales permiten de forma permanente impulsar el cumplimiento de las leyes laborales del país y velar por la protección del colaborador.





Estas Auditorías evalúan varios criterios, entre ellos:

- Contar con contratos o tarjetas laborales de trabajo
- Pago completo y puntual del salario
- Pago de bono 14 y aguinaldo
- Cobertura del seguro social
- Autorización y pago de los días de asueto
- Seguridad ocupacional
- Reglamento interno de trabajo
- Licencias con goce salarial
- Descanso semanal
- La no contratación de menores de edad, según lo estipulado en la ley.





Las Auditorías Laborales son herramientas que facilitan la difusión y el cumplimiento de las responsabilidades y obligaciones del empleador, los colaboradores y la administración, orientadas a promover el trabajo digno y decente para todos.

En el caso de las Auditorías Ambientales promueven el cuidado, respeto y promoción de los recursos naturales.

Estas auditorías evalúan el cumplimiento de los requerimientos legales en materia ambiental por parte de cada socio de APIB, verificando distintos aspectos entre ellos:

- Diagnósticos ambientales
- Uso y tenencia de licencias de hidrocarburos
- Estudio técnico de aguas
- Sistema de gestión ambiental
- Licencias sanitarias en funcionamiento para exportación.

Estas auditorías buscan detectar áreas en donde implementar mejoras.

El cumplimiento en materia ambiental también está regulado por certificaciones internacionales otorgadas y supervisadas por entidades de reconocido prestigio y honorabilidad. Su objetivo es verificar el cumplimiento de la legislación

nacional, específicamente en áreas como: reducción de riesgos de contaminación ambiental, uso adecuado de los suelos, el uso eficiente de los recursos y el uso de agroquímicos avalados por las autoridades competentes.

Asimismo, velan por la promoción de los derechos fundamentales de los trabajadores y el cumplimiento de la legislación en materia laboral.

El banano producido por las empresas asociadas a APIB cuenta con certificaciones internacionales que garantizan que durante su cultivo se han respetado los más altos estándares de calidad exigidos a nivel internacional, validando con ello el cuidado y respeto al medio ambiente y el equilibrio entre rentabilidad y sostenibilidad de los recursos naturales y su entorno. Entre las certificaciones otorgadas a las empresas asociadas a APIB están Global Gap, Rainforest Alliance, ISO 14001 y Walmart.

La visión innovadora de la nueva agroindustria bananera en Guatemala está llevando desarrollo personal, familiar y comunitario a aproximadamente 28,800 colaboradores de más de 90 unidades productivas, mientras se cuida el planeta mirando al futuro.







ASOCIACIÓN

En Guatemala, la energía está cambiando de forma positiva. Cada vez más proviene de fuentes renovables, como la luz del sol o la fuerza de los ríos. Con el crecimiento de esta industria, nace AGER, la Asociación de Generadores con Energía Renovable. Como gremio, AGER apoya el cumplimiento legal, las buenas prácticas empresariales y una gestión ética de los proyectos bajo la política de buen vecino.

Nada mejor para institucionalizar esta visión que elaborar un código de ética, que represente una clara expresión de los valores de la Asociación y de la naturaleza de proyectos socialmente responsables. Este instrumento debía velar por la integridad ética, el respeto de las comunidades aledañas a los proyectos de generación con energía renovable, la transparencia y el cumplimiento de la legislación vigente, basados en buenas prácticas socio-ambientales, con el objetivo de facilitar el desarrollo de proyectos de energía renovable. Esta iniciativa se alineó a los objetivos estratégicos planteados por la Asociación en cuanto a políticas de RSE y buenas prácticas sostenibles, pues crea valor agregado para los asociados, contribuye a posicionar positivamente las energías renovables y mejora la imagen del gremio de energía renovable en Guatemala.



ENERGÍA VERDE, ENERGÍA ÉTICA

DE GENERADORES CON ENERGÍA RENOVABLE (AGER)

El proceso para elaborar el Código de Ética comenzó en junio de 2012 de manera participativa, cuando desarrollaron un primer borrador. Luego de varias sesiones de trabajo, por parte del equipo administrativo de AGER, en las que participó Presidencia, Dirección Ejecutiva, Comunicación y Relaciones Públicas, redactaron una versión que recoge las normas de comportamiento ético más importantes para la Asociación y que responden a las necesidades de los asociados.

Todo ese esfuerzo, valió la pena porque el resultado final es una valiosa herramienta que especifica la forma en la que cada asociado y colaborador de AGER debe conducirse en su trabajo, respetando la legislación vigente y promoviendo prácticas responsables con el ambiente y el entorno laboral.

Por ejemplo, el Código determina cómo deberán manejarse las relaciones con clientes, proveedores, consumidores y demás miembros de la Asociación. Además, cuenta con la particularidad de estar diseñado para todos los grupos de interés que participan de la generación de energía renovable y su cadena de valor, por lo cual su campo de alcance se proyecta a mayor escala.





Entre los temas que aborda y que son fundamentales para la RSE, están: Gobernanza de la asociación, pues establece normas y lineamientos para el buen funcionamiento de las operaciones de los miembros de la Asociación; Derechos Humanos, regula los principales derechos para quienes tengan relaciones con la empresa (trabajadores, proveedores y comunidades aledañas a los proyectos).

El Código de Ética de AGER incluye el tema de Prácticas laborales, pues establece que los asociados deben cumplir con la legislación vigente en materia laboral, creando condiciones dignas de trabajo y velando por el bienestar de sus colaboradores. En el tema de Medio ambiente, requiere de todos sus asociados la protección del entorno natural, como un factor determinante para asegurar el desarrollo sustentable del país, a través del cumplimiento riguroso de la normativa vigente y la implementación de buenas prácticas ambientales.

En abril de 2014, durante una presentación pública, socializaron el Código, el cual fue compartido a todos los miembros de AGER y contó con la participación de invitados especiales de todos los sectores sociales. Desde entonces a la fecha, el Código del sector de energía renovable ha tenido excelente aceptación por parte de los asociados, quienes han trasladado las normas a lo interno de sus empresas y proveedores, con el fin de lograr el mejor cumplimiento posible.

Aún no existen indicadores para medir el impacto de este tipo de instrumentos, lo que sí es un hecho, es que su cumplimiento se ha convertido en un requisito esencial para todos los proyectos que deseen formar parte de la Asociación. A pesar de lo anterior, se encuentran trabajando en la conformación de un Tribunal de Honor, el cual llevará los procesos que resulten por faltas a las normas, y permitirá tener un control de los casos y denuncias que se presenten.





El Código de Ética de AGER es un proyecto institucional, lo que garantiza su viabilidad, pues está diseñado para mantenerse vigente a lo largo del tiempo, aún cuando cambie la administración y la Junta Directiva. Es un instrumento que logra mantener el equilibrio tanto en el ámbito económico, regulando el manejo de la empresa, para su buen funcionamiento interno, así como el ámbito social, promoviendo una buena gestión hacia afuera, y con el tema ambiental, exigiendo la protección del medio ambiente. Al momento, más de las 49 empresas asociadas AGER están adheridas al Código de Ética influyendo positivamente en el sector energético renovable.

AGER y su código de ética marcan una nueva forma de proveer energía al país, de forma sostenible y responsable.





GENERANDO CONFIANZA, ESTABLECIENDO BUENAS RELACIONES CON LOS VECINOS

NAISA

La gestión de grupos de interés es una dimensión esencial de la RSE y su importancia radica en la relación de confianza entre la empresa y las principales personas, grupos y organizaciones de su entorno.

Sin embargo, esta gestión no solamente implica identificarlos, conocerlos y relacionarse con ellos, sino asumir el compromiso de informar, dialogar y/o llevar a cabo proyectos que generen valor compartido. La confianza es un activo “intangibles”, cuya importancia se reconoce cuando estalla un conflicto o se necesita disposición y colaboración para abordar problemas comunes.

Por esta razón dentro del proceso de certificación de RSPO en el cual se encuentra NAISA, empresa que se dedica a la producción de aceite de palma en Sayaxché, Petén; se realizó el



ejercicio de Mapeo de Grupos de Interés con el objetivo de entender los impactos positivos en sus públicos que contribuya a establecer un plan estratégico por medio del cual la empresa pueda gestionar de manera sostenible sus desafíos ambientales y económicos, solventar conflictos y contar con información para la toma de decisiones.

Para el mapeo de grupos de interés fue necesario definir las opciones de mejoras que tiene la empresa para no crear falsas expectativas o reacciones inesperadas de sus públicos, así mismo se evaluó la forma de participación y la estrategia de relacionamiento apropiada donde se definieron las brechas y las acciones que permitan el equilibrio, además de asegurar que todos los grupos importantes fueran incluidos, porque es esencial para dar credibilidad y legitimidad al proceso.





La metodología de la empresa se basó en dar respuesta a las siguientes interrogantes:

- a. ¿Cuáles grupos de interés son influyentes para nuestra empresa, en nuestra comunidad, en nuestro sector?
- b. ¿A cuáles grupos afectamos con nuestras decisiones, con nuestros procesos, productos y actividades?
- c. ¿Cuáles grupos pueden estar descontentos con la empresa por causas legítimas o no?
- d. ¿Cuáles representan mayores riesgos potenciales si decidimos excluirlos del proceso?
- e. ¿Cuáles nos pueden aportar nuevas ideas o dar acceso a nuevos mercados y negocios?

Ya identificados los grupos se clasificaron

e identificaron de acuerdo a la influencia en las decisiones de la empresa y/o la forma que se les afecta, por lo cual se realizó una matriz para determinar el seguimiento.

Para alcanzar el objetivo del mapeo de grupos de interés se realizó una planificación de las acciones que permitiera mejorar o establecer las relaciones con los públicos, así como lineamientos para el relacionamiento que contribuyeran a un balance entre los resultados para favorecer a todos los involucrados.

Esta planificación contó con un esquema mínimo de trabajo que incluía el establecimiento de objetivos y metas, identificación de grupos de interés (matriz y clasificación) plan de compromiso, actividades y cronograma, recursos y responsabilidades para cada persona involucrada, así como la gestión integral de quejas con seguimiento y control.





Otros elementos importantes para alcanzar el plan fueron: contar con buenas prácticas como la coordinación y asignación de responsables de alto nivel en las actividades, el registro y seguimiento oportuno de los compromisos para fomentar la confianza y una pieza indispensable fue propiciar una comunicación eficaz a través de una política transparente, para manejar la información de forma adecuada y evitar conflictos.

Con este mapeo NAISA logró conocer la influencia y alcance de las operaciones de la empresa para establecer una estrategia de sostenibilidad adecuada, que permita el crecimiento tanto de la empresa, como de los públicos de interés a los cuales impacta con sus operaciones, manteniendo una buena relación con los grupos de interés.





RESPECTO AL PRINCIPIO DE LA
LEGALIDAD

MÁS Y MEJORES EMPLEOS EN EL ÁREA AGRÍCOLA

CÁMARA DEL AGRO DE GUATEMALA

Es natural que estando fuera del país, escuchemos maravillas de los productos nacionales. Guatemala, es con orgullo un país de vocación agrícola, productor de los mejores cafés, hortalizas, mini vegetales y otros productos de excelente calidad altamente reconocidos en el mundo.

Pequeños y grandes agricultores utilizan antiguas tradiciones que combinan con una agricultura de precisión que busca una mayor productividad.

Cifras oficiales indican que casi la mitad de la población económicamente activa (PEA), está vinculada con actividades agrícolas. Sin embargo, más del 80% enfrenta una problemática caracterizada por altos índices de informalidad o sub-empleo, lo que representa un obstáculo para la generación de empleo digno y mejores oportunidades de desarrollo económico y social para todos los guatemaltecos.

Esta condición está asociada a distintos factores como los altos costos de la formalidad, la escasa cobertura social, en especial en el área rural, la ausencia de legislación adecuada a los distintos modelos de negocios, especialmente de las micro y pequeñas empresas y/o modelos cooperativos o de auto-empleo que funcionan principalmente en el área rural. Para la Cámara del Agro, ésta era una situación que debía ser abordada. Por eso presentó en febrero de 2012, la Política Laboral de la Cámara del Agro, en conjunto con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Una iniciativa acuerpada

por las gremiales socias: ASAZGUA, Unión de Cañeros del Sur, APIB, ANACAFÉ, Gremial de Palmicultores de Guatemala, Gremial de Huleros de Guatemala, Asociación de Exportadores de Café (ADEC), Asociación de Criadores de Ganado Brahman de Guatemala, Cámara de Productores de Leche, APOGUA, AGSOGUA, Consejo Agrícola de AGEXPORT y Consejo Nacional de Algodón.

La Política es una propuesta que forma parte de la visión a largo plazo de la Cámara del Agro que busca, entre varios objetivos, mejorar la competitividad de los centros de trabajo afiliados a las distintas gremiales, y así promover a nivel nacional, el incremento del empleo formal, con cobertura social. Lo anterior por medio del compromiso de todos los sectores con una cultura que favorece la legalidad y el cumplimiento de la legislación laboral.

Asimismo, busca crear operaciones transparentes que produzcan más y mejores productos agrícolas que contribuyan con el desarrollo sostenible, el crecimiento y bienestar de los guatemaltecos, además de promover la competitividad y la eficiencia del país.





Luego de tres años de su implementación, con satisfacción la Cámara contabiliza diferentes avances y resultados.

A nivel interno destacan:

- Creación de una unidad especializada de atención a socios.
- Manual de Buenas Prácticas Laborales, utilizado en la oferta de capacitación laboral a las empresas del sector.
- Modelos de contrato de trabajo, constancias y reglamento interno de trabajo.

Mientras que entre los socios de la Cámara se han dado los siguientes avances:

- El Azúcar de Guatemala desarrolló políticas de carácter gremial como la Política Laboral para los Colaboradores del Corte de Caña, 32 mil colaboradores son contratados de manera directa por el departamento de Recursos Humanos.
- La Fundación de la Caficultura para el Desarrollo Rural (FUNCAFÉ), trabaja de manera permanente un plan a largo plazo para prevenir y eliminar el trabajo infantil en Guatemala. Durante 2012, sensibilizaron a 1,229 maestros y 553 Juntas de Padres de Familia sobre la importancia de la educación de los niños versus los riesgos y consecuencias del trabajo infantil.
- La Asociación de Productores Independientes de Banano (APIB) desarrolló el Manual Laboral de APIB que sirve de referencia y consulta en materia laboral. Durante su elaboración,



realizaron talleres de sensibilización con los representantes de todas las empresas que integran APIB. Además, de forma periódica, por medio de un sistema de Auditorías Laborales y Ambientales, evalúan el cumplimiento de las políticas y normas de carácter laboral y ambiental de las empresas socias.

- Todas las empresas exportadoras han implementado o están en proceso de implementar las buenas prácticas empresariales que les permiten consolidar sus relaciones comerciales con otros países. AGEXPORT cuenta con una División de Desarrollo, desde la cual sistematizan acciones transversales a los tres sectores productivos que basan

su actividad en cadenas de valor que incluyen a organizaciones de pequeños y medianos productores.

- Las empresas exportadoras tienen que cumplir con estándares internacionales, como es el caso de GLOBAL G.A.P que requiere certificación de auditores externos, los cuales dan fe del cumplimiento de la legislación laboral y ambiental, además de certificar la condición sanitaria y fitosanitaria de los productos.

La Política es un esfuerzo de la Cámara del Agro y las gremiales socias que esperan perdure en el tiempo, para beneficio de uno de los sectores de mayor importancia en el desarrollo económico y social del país.





COMITÉ DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

DETEKTOR

La empresa Detektor es parte de Tracker VSR Group organización que desarrolla, fabrica y comercializa productos y servicios tecnológicos para mejorar la seguridad y tranquilidad de sus clientes. Está presente en 18 países de América y Europa y conforma un corredor estratégico de seguridad desde Guatemala hasta Brasil.

Sus líderes están convencidos que incluir la RSE dentro de la estrategia de negocios de la empresa contribuirá a la sostenibilidad y competitividad. Luego de la conformación del Comité de RSE, se creó como herramienta una dirección de correo electrónico (centrarse@detektor.com) la cual tiene como objetivo facilitar la comunicación entre los integrantes del comité,

el cual está conformado por gerentes de las diferentes áreas. Este mecanismo de comunicación interna, permite que al momento de recibir información sobre la ejecución del plan de implementación de RSE, se redirecciona automáticamente a todos los integrantes del comité facilitando de esta forma la ejecución de las acciones contempladas en el plan de trabajo y haciendo eficiente y eficaz un elemento importante dentro de la gestión de la RSE como lo es la comunicación.



CREANDO VALOR PARA TODOS, REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

FICOHSA

Grupo Financiero Ficohsa, entiende que la sustentabilidad evidencia el compromiso de actuar en base a los siguientes principios:

- Criterios éticos,
- Informar con transparencia el desempeño y el impacto en lo económico, social y ambiental, a través de una visión clara y de largo plazo en las relaciones con las partes interesadas y,
- Contribuir decididamente al desarrollo de las comunidades de los países en los que opera la institución.

Con el objetivo de comunicar el trabajo del grupo en la búsqueda de la sostenibilidad

desde el año 2009, se han realizado cinco Reportes de Sustentabilidad bajo la metodología del Global Reporting Initiative (GRI), en los últimos tres con un nivel de aplicación A+ (máximo nivel de cumplimiento), dos de los cuales fueron otorgados directamente por el GRI en Holanda. El Reporte que se publica anualmente y es producto del trabajo de un grupo de colaboradores de la organización a través de un equipo multidisciplinario responsable de recolectar la información que evidencie la evolución de Ficohsa en los distintos indicadores de RSC.

La utilización de esta metodología contribuye a:

- Priorizar los asuntos correspondientes al ámbito social, económico o ambiental.
- Verificar que a través de los principios se garantice la calidad de la información que se está reportando.
- Establecer compromisos y seguimiento de la materialidad.



UN PROYECTO DE VALORES PARA MEJORAR EL ENTORNO PERSONAL Y LABORAL

PANIFRESH, S. A.

Panifresh, S. A. es una empresa guatemalteca que produce y distribuye pan para las principales cadenas de comida rápida de la región. Preocupados por la crisis de valores que atraviesa el país, decide implementar junto a la ONG Guatemala Próspera un programa para que sus colaboradores formen parte de un proceso de transformación. Este programa ayudará a poner en práctica los valores en su vida diaria para mejorar el entorno personal, familiar y empresarial para que consecuentemente

tenga un impacto positivo en nuestro país.

Panifresh comenzó con un proceso de organización y se capacitaron a 65 facilitadores que lideran 65 grupos de entre 5 a 7 personas. El programa consiste en realizar 30 mesas redondas a lo largo del igual número de semanas para aprender un valor por semana. A pesar de la dificultad de horario, se reúnen a leer el tema asignado mientras hacen propuestas de cómo llevar a la práctica el valor de la semana. De todos los colaboradores, 375 participan en el programa, lo cual da un 99.8% de participación.



UN CÓDIGO DE ÉTICA QUE NORMA CONDUCTA, VALORES Y POLÍTICAS

INDUSTRIAS LICORERAS

Industrias Licoreras de Guatemala (ILG) es una empresa líder a nivel nacional, dedicada a la producción y distribución de ron añejo y otros productos en mercados nacionales e internacionales.

Cuenta con procesos de mejora continua y opera de forma ética. Por tal razón, en el año 2008, integró el Comité de ética multidisciplinario para elaborar el primer Código de Ética.

El equipo de redacción estuvo integrado por miembros del grupo gerencial de distintas áreas quienes redactaron un documento completo, pero a la vez sencillo de ejecutar. El proceso de elaboración y aprobación duro un año y en 2009 para darlo a conocer entre los colaboradores realizaron

capacitaciones constantes, lo cual afianzó su cumplimiento.

En 2011, se actualizó el Código de Ética, a fin de contar con una herramienta que cumpliera con estándares internacionales y que a la vez resumiera las normas de conducta, valores, políticas y demás regulaciones internas que deben regir su comportamiento como miembros de ILG. Actualmente, el Código de Ética forma parte de la gobernanza de ILG y por medio de su creación, divulgación y cumplimiento han logrado que el mismo se integre a la cultura organizacional no solo a nivel de aproximadamente 2,000 colaboradores sino que lo han extendido a todos los niveles de la empresa, incluso a 300 proveedores.





DERECHOS HUMANOS





UNA POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS TRANSFORMADORA

COMITÉ COORDINADOR DE ASOCIACIONES AGRÍCOLAS,
COMERCIALES, INDUSTRIALES Y FINANCIERAS (CACIF)



La historia empresarial de Guatemala está llena de ejemplos de empresas responsables, cumplidoras de las leyes y promotoras del respeto de los derechos humanos. Sin embargo, para promover de manera real una agenda de desarrollo, debe respetarse la Constitución Política de la República y hacer efectivo el cumplimiento de los derechos humanos en el país, sin distingo de ninguna clase.

El sector empresarial reconoce que es deber y fin del Estado el respeto, la protección y el cumplimiento de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales. Pero también admite el rol protagónico que juega en la sociedad y su responsabilidad en apoyar ciertos temas, por eso, a principios de 2014, el directorio de Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF), creó la Comisión de Empresas y Derechos Humanos.

De forma colegiada, esta Comisión tuvo a su cargo el proceso de redacción y edición de la Política Institucional Empresarial de Derechos Humanos. Contiene un preámbulo, el marco considerativo y las disposiciones acordadas por el sector empresarial para impulsar esta Política.

Esta iniciativa destaca la importancia de la vertebración social y el aporte empresarial en la dinámica socioeconómica del país. Lo que propone es la importancia de cumplir la totalidad de los derechos humanos, y no sólo unos cuantos, según la conveniencia de las circunstancias.

Asimismo, dado que todos los sectores sociales conviven en un ambiente de necesaria y mutua dependencia, es importante reconocer el aporte que cada sector realiza en beneficio de los demás.





Por eso, “toda política en materia de derechos humanos debe partir de un enfoque que valore en toda su dimensión el aporte que ciudadanos, empresarios y empresas hacen de su labor cotidiana”, con relación a los derechos y libertades fundamentales.

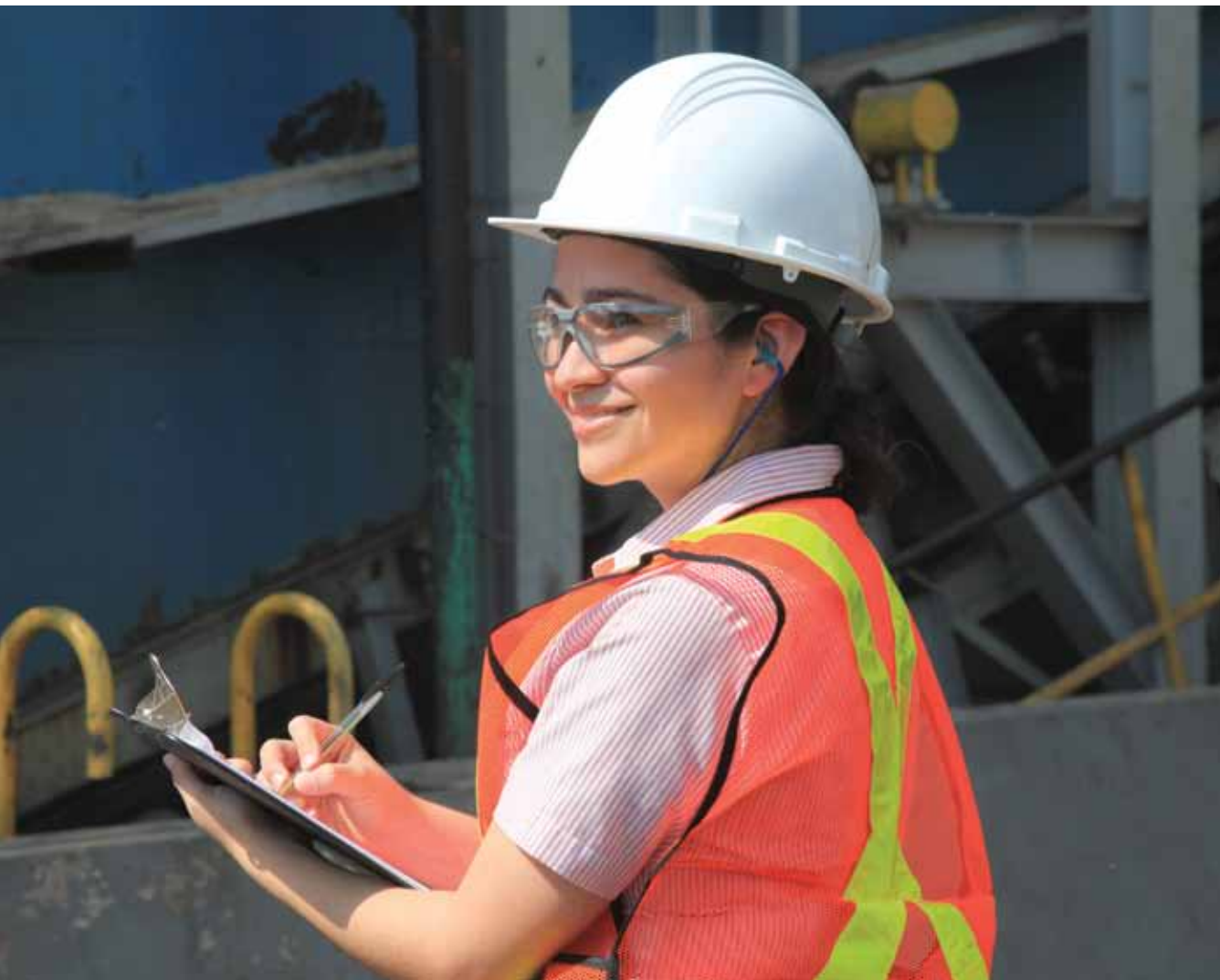
El documento fue presentado públicamente al Presidente de la República y al Procurador de los Derechos Humanos el 29 de abril de 2014. Con este acto formal el sector dio un paso inédito para promover activamente la Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, así como la Constitución Política de la República.

En este itinerario emprendido, han dado otros pasos relevantes vinculados con los compromisos asumidos en el documento: En primer lugar, tradujeron la Política al inglés, para disponer de una versión español-inglés, para difundirla entre los diversos interlocutores de CACIF, y facilitar su contenido a nivel nacional e internacional.



De esta manera continuarán formando a las entidades afiliadas y sus colaboradores en el respeto a los derechos humanos, así como lo relacionado con la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el ámbito laboral.

La creación de esta Política representa una contribución más del sector empresarial a la sociedad guatemalteca que busca fortalecer el respeto a la Constitución Política y cumplimiento de los derechos humanos como una vía para prosperar y mejorar el ambiente en el que opera.





RECONOCIENDO A LOS ACTORES, FORTALECEMOS RELACIONES

CENTRARSE

Para establecer la estrategia de RSE de una empresa es necesario: identificar sus grupos de interés, para conocer y establecer una relación de confianza entre la empresa y las principales personas, grupos y organizaciones de su entorno; y realizar un análisis de materialidad que ayude a aclarar el panorama de la empresa sobre los asuntos más importantes en su relación con sus grupos de interés y su entorno en diferentes espacios de tiempo.

Según el Global Reporting Initiative (GRI), la materialidad se refiere a aquellos aspectos e indicadores que reflejen los impactos sociales, ambientales y económicamente significativos de la organización o a aquellos que podrían ejercer una influencia sustancial en las evaluaciones y decisiones de los grupos de interés.

Con el objetivo de aportar valor al acompañamiento que CentraRSE le está otorgando a las empresas palmeras pertenecientes al consorcio de Palma que se encuentran dentro del proceso de certificación de la norma internacional RSPO dentro del principio 6, se sugirió realizar un estudio de Materialidad sectorial con énfasis en Derechos Humanos del sector agro (palma) en Guatemala.

El proyecto tuvo como meta el identificar los asuntos de Derechos Humanos (DDHH) más relevantes para el sector en el país, así como los principales retos y oportunidades que estas representen para el crecimiento y la consolidación de la industria.





El taller buscó involucrar a todos los miembros del consorcio y la gremial palmera para generar un estudio representativo, que sirviera como insumo para crear posteriormente un plan de acciones conjuntas y no de forma individual. Se conformaron 3 grupos con 3 integrantes, uno de CentraRSE y dos representantes por empresa, para analizar cada uno de los eslabones de la cadena de valor del sector, desde la producción hasta la comercialización de los productos, de un nivel interno y otro externo.

El resultado de este ejercicio permitió tener un panorama general de la situación y analizar los aspectos de DDHH que son impactados a lo largo de toda la cadena,

habiendo otros que solamente lo son en algunos eslabones. Sin embargo esto no disminuye la materialidad de unos o de otros, ambos son de gran importancia y es necesario comprenderlos y reflexionar cómo cada uno de ellos puede afectar la sostenibilidad de la empresa y del sector.

Posteriormente se solicitó a los grupos que se unieran y en base a una discusión general asignaran un puntaje al impacto que cada aspecto tiene, tanto para el sector como para la empresa y con esos insumos se construyó la matriz de materialidad, en la cual se tomaron en cuenta 8 aspectos materiales y se discutieron diversas formas de abordaje para la construcción de la hoja de ruta, que responda a las necesidades de las empresas.





Actualmente existen temas de Derechos Humanos que ya están siendo abordados dentro de las empresas, pero si se realiza con una visión de atención integral a las demandas de los grupos de interés y se sigue la tendencia que se está marcando a nivel internacional, dichas acciones pueden potenciarse y significar un gran beneficio para las empresas.

La realización del estudio de materialidad permite unificar criterios, tomando como base los intereses de las empresas y el beneficio que éstas pueden percibir respecto a los asuntos de DDHH, dependiendo cómo se definan y aborden los mismos. Se trata de una metodología flexible y que combina los factores financieros con los beneficios sociales y ambientales, con la finalidad que las empresas pueden lograr, si se realiza de manera adecuada y se generan planes de acción, que respondan a los temas materiales.





UN PROYECTO DE CAPACITACIÓN JUVENIL QUE SÍ CAMBIA VIDAS

HOTEL WESTIN CAMINO REAL



Actualmente los jóvenes constituyen el sector poblacional más vulnerable frente a la pérdida del trabajo y la falta de condiciones adecuadas en cuanto a salario y protección social.

Por esta razón es necesario crear oportunidades que contribuyan o faciliten su inclusión a la fuerza laboral del país.

El hotel Westin Camino Real consciente de esta problemática y como parte de su política de Responsabilidad Social Empresarial en 2012 se acercó al proyecto MUNIJOVEN de la Municipalidad de Guatemala que apoya al grupo Misión 3.16 (M3:16). Este es un movimiento de encuentro donde los jóvenes piensan, se expresan, crean, accionan y transforman su realidad. Poseen el Club Jekil & Hyde que fomenta la participación activa de los jóvenes como entes de cambio social y fortalece su crecimiento personal, a través de acciones de formación y recreación.

En conjunto con el proyecto desarrollaron un programa de capacitación juvenil al que llamaron “**Programa de becados**”, el cual consiste en capacitar a los jóvenes en diferentes áreas del hotel y posteriormente proporcionales un certificado que avale sus conocimientos.

Para elegir a los participantes del programa, invitaron a los jóvenes de M3:16 a que realizaran un video donde se presentaran, dieran a conocer sus gustos, su relación familiar y por qué les gustaría participar en el programa del hotel.





De 17 jóvenes que enviaron su video, eligieron a 6 para empezar este proyecto que duró entre 4 y 6 meses. Los becados ingresaron con todos los beneficios de los colaboradores permanentes, a excepción del salario, laborando solamente media jornada con el objetivo de continuar con sus estudios. Adicionalmente recibieron clases de inglés, uniforme y almuerzo diario.

Ante los retos que enfrentan los jóvenes al momento de ingresar a la fuerza laboral, ya sea por su condición social, el área donde viven, o bien por carecer de una educación formal, este programa les ofrece una oportunidad de capacitación que incrementa sus posibilidades de éxito al momento de buscar un trabajo decente, bien remunerado y dentro del mercado formal.



Como resultado de la primera fase del proyecto (2012-2013) tres personas fueron contratadas por el Hotel como asistentes en las áreas de ventas, recursos humanos y contabilidad. En la segunda promoción (2013-2014) fueron contratadas dos personas en el área de cocina y bodega.

El impacto en esta iniciativa además de mantener el equilibrio entre los ámbitos económicos y sociales, ofrece una oportunidad a quienes no se quedan en el hotel, ya que cuentan con las herramientas para salir a buscar empleo con muchas más ventajas que quien no ha recibido ninguna capacitación.

“El programa representó un cambio radical en mi vida. Estoy muy agradecida porque tomaron en cuenta a los jóvenes, que con entusiasmo y dedicación, nos comprometemos a alcanzar nuestras metas. Le agradezco a Dios que me tenga ahora trabajando aquí, en un lugar tan prestigioso, y rodeada de gente que vale oro y a la que aprecio tanto”, indicó Marcela García.

A ella se une Luvily Morán, quien agrega: “Para mi fue una gran oportunidad de desarrollo personal y profesional. Nunca imaginé estar en una empresa tan reconocida a nivel mundial. Estoy muy agradecida por la oportunidad de demostrar que los jóvenes también podemos alcanzar lo que nos proponemos y es un orgullo haber logrado mi objetivo que era laborar para esta empresa”.





AGUA LIMPIA A TRAVÉS DE LA QUE SE VE EL DESARROLLO

ECOFILTRO

En Guatemala el 95% de las fuentes de agua se encuentran contaminadas, razón por la cual 1 de cada 20 niños mueren a causa de infección intestinal por agua contaminada. Si las familias no cuentan con acceso a agua potable, los índices de desnutrición crónica del país seguirán en aumento.

Se estima que a nivel rural, hay por lo menos un millón de personas sin acceso a agua potable. ¡Guatemala no puede prosperar hasta que toda la población tenga acceso a agua limpia!

Esa es la principal motivación de Ecofiltro, que se ha puesto como meta llevar el vital líquido a 1 millón de familias, antes del año 2020. El fundador de esta empresa es Philip Wilson, a



quien se le unió el inventor del dispositivo, el bioquímico Fernando Mazariegos, como director de investigación. Fue él quien diseñó la unidad en 1981: un recipiente hecho de barro de Rabinal, aserrín de pino y un baño de plata coloidal. El envase varía, pero el principio es el mismo.

Cuando comenzó Ecofiltro, nació como una fundación, pero dependían de las donaciones, y cuando se dieron cuenta de las dimensiones del problema, supieron que nunca tendrían suficientes fondos para resolver al 100% la situación.

En esos días regalaban los filtros, sin embargo, es necesario crear compromiso. Además, el sistema no era sostenible financieramente. Fue así como le cambiaron el giro a la manera en que estaban gestionando el negocio.





Por un lado, dejaron de regalarlo y empezaron a venderlo a un precio accesible a las familias. Cuando empezaron a ver a las personas de escasos recursos como clientes y no como sujetos de donación, todo cambió y lograron proteger la dignidad de los más vulnerables, vendiéndoles un utensilio que podía cambiar sus vidas. También decidieron que para ser sostenibles se convertirían en una empresa privada con objetivos sociales.

La estrategia de venta es simple. Ecofiltro se acerca a los líderes de las comunidades y ubica a una emprendedora local para reunir a un grupo de 30 o 40 familias interesadas. Una promotora de Ecofiltro explica cómo funciona la unidad y cuáles son sus ventajas. Los interesados abonan Q100 y se comprometen a pagar el resto en cuatro cuotas mensuales de Q50. Un contrato firmado entre la emprendedora y cada familia formaliza el compromiso.

En la actualidad se cuentan con más de 300 emprendedores comunitarios que venden Ecofiltros en sus aldeas.

Desde el año 2009, se han entregado más de 205,000 Ecofiltros en toda Guatemala: 65,000 unidades en el área urbana y 140,000 en las áreas rurales. Sólo en el año 2014 crecieron 75%, llegaron a más de 50,000 hogares en toda Guatemala.

La meta de 2015 es llegar a 80,000 familias más. Las ventas en áreas urbanas subsidian las ventas en áreas rurales. Es un modelo híbrido en el que los clientes urbanos ahorran dinero en la compra de agua embotellada y de forma paralela ayudan a llevar filtros a precios accesibles a las áreas más recónditas del país.

El impacto es extenso: en los hogares donde hay un Ecofiltro, los niños nunca pierden un día de clases,



pues no se enferman del estómago. Un niño con una enfermedad gastrointestinal, sufre de diarreas constantes, lo cual le impide absorber los nutrientes de los alimentos, dejándolos sin posibilidades de desarrollo físico y mental. Tampoco los adultos escapan a los riesgos, pues alguien enfermo se ausentará de su trabajo y eso se reflejará en sus ingresos económicos.

Hay otros beneficios adicionales. Por ejemplo, las familias han disminuido el uso de leña, unas 20 libras menos, pues no tienen que hervir agua. Además, el Gold Standard de Suiza estableció que al año, por cada unidad en uso, que representa menos consumo de leña por hogar, se dejan de emitir 4.2 toneladas de CO2 a la atmósfera.

Ecofiltro ha creado alianzas con escuelas en áreas rurales que contribuyen a difundir el mensaje de la importancia del agua pura en el hogar. Cada mes se donan 1,000 Ecofiltros a igual número de aulas lo cual ayuda a crear 35,000 embajadores del agua, pues los alumnos prefieren el sabor al agua del Ecofiltro, que al del agua hervida. Al momento de realizar la entrega en las aulas, se imparten charlas de la importancia del agua y uso del Ecofiltro a los alumnos y padres de familia.



La iniciativa iniciada por Philip Wilson hace 20 años ha recibido diferentes reconocimientos, entre ellos, el Top Social Entrepreneur for Latin America New Ventures, México, 2014, y el Social Entrepreneur of the Year (Central America) 2012 Schwab Foundation, Davos, Switzerland.

Los beneficios y el impacto que el uso de Ecofiltro ha alcanzado en las familias de Guatemala es inminente. Actualmente, los proyectos de Ecofiltro con familias y en escuelas son replicables en todo el país a través de alianzas con empresas privadas guatemaltecas para fortalecer el relacionamiento comunitario, esto a su vez, apoya a la reducción de impactos al medio ambiente, como acción de mitigación por emisión de certificaciones por créditos de carbono.



A close-up photograph of a man wearing a traditional woven straw hat and a purple and green striped shirt. He is looking off to the right with a thoughtful expression. The background is a blurred outdoor setting, possibly a field or farm.

EFICIENCIA Y COMPETITIVIDAD CUANDO TRABAJAMOS UNIDOS

AZÚCAR DE GUATEMALA

Muchas veces creemos que trabajando individualmente se alcanzan mejores resultados, sin embargo, para el Azúcar de Guatemala, la verdadera ventaja competitiva está en generar utilidades a través del empleo digno y decente, de establecer operaciones productivas y comerciales dentro de una economía formal, y de fortalecer al Estado a través de una ciudadanía corporativa, todo esto desde una visión gremial, donde la unidad, hace la fuerza.

Lo anterior como base fundamental de su política de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), cuya columna vertebral es hacer negocios de forma ética y apegados al respeto de la ley, no importa el tamaño de la empresa u organización. Este criterio es una condición que deben cumplir todas las personas que integran las empresas, y es juntas con una misión común, que se alcanzan mejores resultados.

El Azúcar de Guatemala materializa la RSE hacia lo interno de la organización a través de políticas gremiales que cubren: aspectos laborales, transporte de caña, medio ambiente, prevención del VIH en el lugar de trabajo, así como salud y seguridad en el trabajo. Por ejemplo, en el tema laboral, y de acuerdo al Manual de Normas de Alojamiento y Comportamiento, cada ingenio debe proveer a los colaboradores del corte de caña, sanitarios y regaderas, pilas para el lavado de ropa, dormitorios ventilados, comedores industriales, servicios médicos permanentes, actividades educativas y recreativas.

Además, reciben alimentación formal los tres tiempos de comida por medio de una dieta balanceada rica en carbohidratos y proteínas, todo esto, sin costo alguno para el trabajador. Cada año, durante el tiempo de zafra, suman 32 mil colaboradores del corte de caña quienes formalizan su relación con cada ingenio por medio de un contrato laboral.





Esta visión tiene un punto de partida, y es el año 2003, cuando la dirección de RSE del Azúcar de Guatemala, liderada por la señora María Silvia Pineda Molina, detectó la necesidad de que las prácticas en el tema laboral, que ya eran implementadas por algunos ingenios, fueran documentadas y homologadas a nivel de la industria como políticas gremiales.

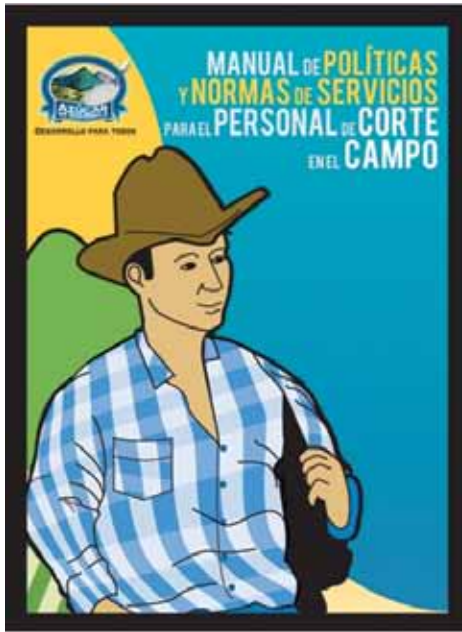
Fue un proceso gradual y constante hasta lograr los estándares mínimos que dicta la Política. Cabe mencionar que desarrollaron este esfuerzo en conjunto con los representantes de los ingenios para validar su ejecución y puesta en marcha. Asimismo, zafra con zafra, una evaluación externa permite orientar en aspectos de mejora y validar aquellos que han sido cumplidos a satisfacción de acuerdo a lo establecido en la Política¹.

Durante estos años de implementación, la Junta Directiva de la Asociación de Azucareros de Guatemala (ASAZGUA), ha jugado un papel importante brindando todo el acompañamiento y apoyo para la implementación y cumplimiento en cada uno de los ingenios. Esto les ha valido que durante la zafra 2013/2014, el porcentaje de cumplimiento de la Política a nivel gremial haya sido del 88%.

Una empresa externa mide los resultados de cumplimiento de las políticas gremiales y la satisfacción laboral, por medio de una metodología adaptada al gremio.

¹ GSI Analytics, Prodatos, Explico Analytics, firmas auditoras externas que han evaluado el cumplimiento de la Política Gremial.





Los resultados obtenidos les permiten afirmar que diez de diez colaboradores del corte de caña desea regresar a trabajar al mismo ingenio. No es extraño, porque el promedio devengado de un colaborador de esta área es de Q 4,542.00, un 72% más del salario mínimo (AG 470-2014); de ellos, el 90% está satisfecho con lo devengado².

Actualmente trabajan con los representantes de proveedores de caña, para que esta práctica sea implementada por toda la cadena productiva del Azúcar de Guatemala, en aspectos como: prestaciones laborales, servicios en frentes de corte y transporte. Es válido mencionar que estas políticas

² Explico Analytics, Evaluación de Clima Laboral zafra 2013-14.

sirvieron de referente a la Cámara del Agro para la formulación de la Política Laboral Sector Agro.

Desde la implementación de las políticas, la inversión por parte de ingenios ha sido permanente para mantener en óptimas condiciones los servicios e instalaciones estandarizadas, así como en la mejora constante de las mismas.

La mejor referencia sobre el valor de las políticas gremiales es que le han permitido al Azúcar de Guatemala ser más eficiente y competitiva a nivel mundial. Eso garantiza la sostenibilidad de estas iniciativas.





CONTRIBUYENDO A LA REDUCCIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

TELEFÓNICA



Para erradicar el trabajo infantil es necesario llamar la atención sobre esta problemática, sensibilizar a la sociedad sobre las difíciles condiciones que afrontan millones de niñas y niños en el mundo, convencer a los padres para que envíen a sus hijos a la escuela y convocar al sector empresarial para que incluya en su agenda la erradicación del trabajo infantil, a través de la incidencia en sus cadenas de valor, colaboradores y entorno.

Sólo en Guatemala se estima que hay 859,000³ niñas, niños y adolescentes en situación de trabajo infantil. Aunque el dato puede ser mayor, debido a un sub registro. La mayor parte de casos de niños trabajadores se encuentran en la agricultura y el sector informal de poblaciones que viven en pobreza y pobreza extrema⁴.

Desde el año 2005, Fundación Telefónica desarrolló un modelo de atención integral a la infancia que ha puesto en práctica en 14 países de la región y beneficiado a más de 488,700 niños y niñas⁵, en su lucha por erradicar el trabajo infantil. La experiencia acumulada durante este tiempo le ha permitido construir conocimiento de amplio valor para la formulación de estrategias efectivas que contribuyan a la erradicación del trabajo infantil.

En el año 2009, Telefónica inició en Colombia un proyecto de la mano del Pacto Mundial para aplicar el concepto de Debida Diligencia, el cual había sido desarrollado por el profesor John Ruggie, que por entonces era secretario adjunto de Naciones Unidas para el asunto de los Derechos Humanos y la Empresa. El proyecto “Aquí estoy y actúo”, consistió en la creación de una herramienta de identificación y mitigación de riesgos de trabajo infantil para las empresas. Luego de su éxito en el país sudamericano, en 2011 se extendió a nivel global y en 2014 se implementó en Guatemala.

³ Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI, 2011).

⁴ ENCOVI, 2011.

⁵ Dato actualizado al 2015.





El proyecto está conformado por una guía titulada “¿Qué debo saber?” que plantea la problemática y expone las iniciativas de autorregulación empresarial así como la debida diligencia que cada empresa debe tener para prevenir y erradicar el trabajo infantil en su fuerza laboral. Además, consta de un diagnóstico en línea para que se evalúen de forma confidencial con el objetivo de identificar el riesgo y aplicar acciones inmediatas de prevención o que se restablezcan los derechos y reparen los daños de los menores.

Para trabajar en conjunto, durante 2014 se distribuyeron en el país las guías a

empresas del sector privado y a entidades gubernamentales relacionadas con la erradicación del trabajo infantil. Las empresas seleccionadas recibieron capacitación y participaron en la siguiente fase del proceso que consiste en el diagnóstico. Con este proyecto, quedaron sentados los precedentes para actuar y capacitar sobre el daño que puede generarle a una empresa y a todo un país el uso de mano de obra infantil en su fuerza laboral.

La herramienta ofrece indicadores que se actualizan en línea y que son entregados a la ONU para demostrar la disminución del trabajo infantil en Latinoamérica.



De esa cuenta, el año pasado, esa organización le dio a Telefónica el reconocimiento Social Investment Pioneer Awards 2013, en la categoría Negocios Responsables, iniciativa del Pacto Mundial de Naciones Unidas. Con el programa “Aquí estoy y actúo” se ha tratado localmente de

replicar el éxito logrado en Latinoamérica informando a las empresas interesadas sobre la problemática del trabajo infantil e invitándolas a adherirse a este proyecto de sostenibilidad basado en los principios de los Derechos Humanos para la protección de la infancia.



En el país, Fundación Telefónica ha logrado en 10 años de trabajo, reinsertar en la escuela a más de 42,500 niños de áreas rurales y urbano marginales, potenciando su aprendizaje con el uso de la tecnología y capacitando también a los maestros en la práctica docente.





UNA POLÍTICA HUMANA Y ÉTICA

MINERA SAN RAFAEL



En la actualidad, promover el tema de los Derechos Humanos (DDHH), es uno de los requisitos indispensables para la operación de una empresa multinacional. Reconociendo esto, Minera San Rafael, parte del Grupo Tahoe Resources, estableció en sus estándares éticos una política que promueve el cumplimiento de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y su alineación con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU.

En esta política establecieron los compromisos de la empresa con todos sus públicos de interés, así como lo que se espera de cada uno de ellos con relación al respeto de los derechos humanos. Además, fijó otras políticas para garantizar un amplio cumplimiento, tales como: Código de Conducta, Política de Responsabilidad Social

Empresarial, y los principios Éticos de la empresa.

Para velar por el buen desempeño de dicha política, su administración está a cargo del Departamento Legal y el Comité de Responsabilidad Social Corporativa, mientras que el Comité de Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Comunidad del Consejo de Administración, se encargan de supervisar la implementación de esta política tanto con los colaboradores como con los contratistas de la mina.

Unidos y comprometidos
con la transparencia.

Conoce nuestro
**Buzón de Denuncias
y Sugerencias**

Con esta herramienta electrónica y confidencial podrás: reportar cualquier irregularidad o falta ética dentro del mundo corporativo. Recibirá apoyo de la InterBanco Corporativa.

¡Con el apoyo y compromiso de todos lo podemos lograr!



BANCO
INTERNACIONAL



BUZÓN DE DENUNCIAS Y SUGERENCIAS, UN MEDIO DE COMUNICACIÓN ABIERTA

INTERBANCO

Según la Real Academia Española, la denuncia es una acción en la cual se da a conocer a la autoridad competente un delito o una falta. Con el propósito de establecer un canal de comunicación abierta, confidencial y al alcance de todos los colaboradores, en InterBanco se creó un Buzón de Denuncias y Sugerencias. La iniciativa surge a raíz de la renovación del Código de Ética en el 2012, pues en su parte final establece que es el medio para reportar comportamientos contrarios a la ética profesional.

Este buzón se encuentra en la página de inicio de la Intranet del banco y consiste en un formulario que solicita: fecha en la que se dio el suceso, quién o quienes son los responsables de esta situación, en qué área o departamento está sucediendo y un detalle de la denuncia. Esta llega a través de un correo electrónico a los integrantes del Comité de Recursos Humanos que el colaborador elija, conformado por el Gerente General, Sub Gerente General y la Gerencia de RRHH, quien le dará el seguimiento correspondiente en atención a cada solicitud. En el año que se lanzó, recibió 2 denuncias y ninguna sugerencia o consulta; a la fecha se han recibido 23 denuncias, 14 sugerencias y 6 consultas, con lo cual se evidencia que la herramienta ha empezado a dar resultados.



NUEVAS OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES, CLAVE PARA LA PRODUCTIVIDAD

GRUPO PANTALEÓN

En Guatemala ha aumentado la participación de las mujeres en el mundo laboral. Sin embargo, todavía existe una brecha entre géneros que limita las oportunidades y el desarrollo de las mujeres.

Para contribuir a disminuir esa brecha, Grupo Pantaleón creó en 2007, el “Programa trabajando en igualdad” que ofrece a las mujeres las mismas oportunidades que tienen los hombres en el área de operación de maquinaria. Para el efecto, cambió la política de contratación de personal para que las mujeres pudieran optar a plazas en este departamento. También, en alianza con el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP), incluyó un plan de

formación teórica y práctica de 192 horas para una correcta conducción de camiones y maquinaria agrícola. Los beneficios han sido múltiples: ofrecieron otra fuente de empleo que contribuye con el ingreso familiar del personal femenino; redujeron el índice de accidentalidad en las operaciones de maquinaria; obtuvieron mayores niveles de eficiencia en el consumo de combustible, así como menor cantidad de ausencias y fallas en la maquinaria asignada.

Una iniciativa que demostró ser inclusiva y que impactó en la productividad de las operaciones del Grupo.



COLABORADORES PREVIENIENDO EL VIH EN LA INDUSTRIA BANANERA

ASOCIACIÓN DE PRODUCTORES INDEPENDIENTES DE BANANO (APIB)

En Guatemala existen más de 32,000 personas portadoras del Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), según los casos notificados al Centro Nacional de Epidemiología. Los más afectados son hombres en edad reproductiva y el 80% de la epidemia se concentra en 8 departamentos entre ellos: Izabal, Escuintla, Suchitepéquez, Quetzaltenango y San Marcos, donde se ubican las operaciones de las empresas bananeras afiliadas a APIB. Por tal razón y como parte de su Política de RSE, en 2010 la Asociación lanzó la Política de Prevención del VIH en el Lugar de Trabajo, la cual tiene como objetivo prevenir la infección del VIH en la zona de operaciones de las empresas de la Asociación y eliminar


la discriminación de la que son víctimas las personas VIH positivas. La metodología de trabajo consiste en promover la capacitación de voluntarios para convertirse en Facilitadores de Salud Preventiva, quienes informan, sensibilizan y educan al resto de colaboradores. Cada empresa socia integra la Comisión de Seguimiento a la Implementación de la Política (Comisión SIP), que desarrolla los planes de capacitación y coordina las actividades de los voluntarios. En 2013 ONUSIDA reconoció la labor de las 85 unidades productivas que integran APIB por su compromiso con la promoción de la salud dentro del ámbito laboral, específicamente en cuanto a la prevención del VIH y al respeto de los derechos de quienes viven con VIH. En 2014, con el apoyo del Programa Alianzas de USAID, APIB ejecutó el proyecto Mano a Mano con la Prevención del VIH, con el cual brindó acceso a información sobre la prevención del VIH a más de 10,000 personas.





PRÁCTICAS LABORALES





INGENIO Y RESPONSABILIDAD EN LA CONTRATACIÓN DE COLABORADORES

INGENIO LA UNIÓN

Una característica y riqueza de nuestro país es la diversidad cultural, sin embargo, también puede ser una barrera de comunicación y un obstáculo para llevar a cabo actividades de desarrollo social y económico. Este fue el punto de partida del Ingenio La Unión para crear un plan de trabajo que lo convertiría en un gran lugar para trabajar.

Uno de los retos que debía superar este plan era lograr que 2,900 colaboradores de corte de caña (2,900 personal local originario de 1,650 comunidades aledañas y 1,250 personal no local procedente del altiplano), trabajaran bajo una misma cultura empresarial.

La solución fue crear el Departamento de Servicios Agrícolas que sugirió mejoras en rubros en los que el Ingenio ya había trabajado en los últimos años: contratación, pagos, prestaciones laborales y servicios médicos.



Asimismo, alimentación (cocina industrial), capacitación, transporte, estandarización de los servicios en los cuatro complejos habitacionales, acondicionamiento en el campo y cultura organizacional. De todos estos rubros, el que mayor desafío presentó fue lograr que el 100% de los cortadores de caña contaran con contratos de trabajo que especificaran los beneficios de trabajar en el Ingenio, firmados y avalados por el Ministerio de Trabajo.

De esta forma han logrado un retorno del personal que trabajó en la zafra anterior, mayor o igual al 90%. Otro tema que presentó cierto grado de dificultad fue romper con el esquema de reclutamiento que consistía en que el “caporal reclutador” llenaba en la residencia de cada cortador, la documentación requerida por el Ingenio. Para cambiar esto, la empresa creó el cargo “supervisores de selección y caporales de campo”, para ayudar en la selección del personal.





Hoy, los aspirantes deben participar en un proceso de inducción del Ingenio que incluye los temas: conocer a la empresa, sistema de gestión de calidad, seguridad industrial, nuestros beneficios, charla de salud ocupacional, evaluación médica y recepción de papelería para dar de alta en el sistema de planilla y la firma de contrato.

Este proceso permite no sólo cumplir con los requisitos establecidos por la ley en relación a los contratos, sino además ha permitido brindar una adecuada orientación al cortador y facilitar su integración a la empresa y a su puesto de trabajo.

En los contratos de trabajo se especifican las prestaciones que los cortadores reciben tales como:

Pagos: Cumplir con la política de pagos y salarios conforme la Ley de forma

transparente ha permitido que el personal de corte vuelva en cada zafra.

Prestaciones adicionales: Promueven otras formas de motivación al personal como: caja de ahorro que consiste en un monto fijo opcional mínimo de Q 25 semanales; bono de asistencia de Q 30 por semana sin ausencias; bono de permanencia anual proporcional a lo devengado, luego de más de 90 días de corte; al final de la zafra se evalúa la cantidad y calidad del corte que realizó cada cortador y en base a los resultados, se les entrega premios por productividad.

Además, cuentan con seguro de vida con un aporte de Q 5 semanales; seguro de Q 20,000 + servicios funerarios, auxilio póstumo correspondiente a Q 4,000 por miembro grupo familiar + servicios funerarios.





Al final del mes, en cada complejo habitacional celebran a los cumpleaños del mes con tamales, piñatas, rifas y pastel para convivir y crear armonía haciéndolos sentir como en casa.


Servicios médicos y de seguridad: Un equipo profesional integrado por 3 médicos, 1 odontóloga, 23 enfermeras (2 cubren descansos), 1 bodeguero, 3 pilotos para la ambulancia, 7 clínicas en frentes de corte y 4 clínicas en módulos de complejos, promueve, previene y atiende la salud de los colaboradores.

Acondicionamiento en el campo: Dentro de las mejoras implementadas con mucho éxito y aceptación están: clínicas móviles con atención médica en frentes de corte, ejercicios de calentamiento y estiramiento muscular antes de iniciar su labor, distribución de tanques de agua y suero para hidratación, instalación de servicios sanitarios móviles, sombra para descanso con sarán y alimentación transportada en camiones equipados bajo normas de higiene y personal capacitado. Se programan descansos en el campo.

Capacitación: El Departamento de Servicios Agrícolas realiza el plan y coordina con las diferentes áreas las capacitaciones en temas de Seguridad Industrial, salud ocupacional, importancia del ahorro, y temas sobre políticas del trabajo forzado, trabajo de menores, jornadas y salarios, entre otras.

La implementación de esta práctica ha permitido que el retorno del personal contratado en cada zafra sea del 90% lo que contribuye a disminuir la curva de aprendizaje para desempeñar las labores del campo, contribuyendo así a la sostenibilidad de las comunidades de las cuales provienen los cortadores de caña.





VELAR POR EL DESARROLLO DE LOS COLABORADORES Y SUS FAMILIAS, MÁS ALLÁ DE LA JORNADA LABORAL

PANIFRESH, S. A.

La relación entre las empresas y sus colaboradores no tiene por qué limitarse al ámbito laboral. Puede extenderse a otras áreas, como el desarrollo familiar, donde las iniciativas tienen un impacto multiplicador, pues alcanzan de un sola vez, a varias personas. Esa fue la premisa detrás del “Programa Somos Familia”, creado por Panifresh, S. A.

El Programa surgió en 2013 y cubre cuatro temas considerados fundamentales para mejorar el entorno laboral y familiar de los colaboradores: orientación financiera, paternidad responsable,



formación de ciudadanos con valores y nutrición. En ese momento, invitaron a los 380 colaboradores a participar, pero sólo el 10%, es decir, 36 personas se inscribieron.

Aun así, Panifresh, S. A., es una empresa guatemalteca que produce y distribuye pan para las principales cadenas de comida rápida de la región, empezó a diseñar charlas, talleres, jornadas médicas, entre otras. Hicieron una alianza con la ONG, Organicemos un Mundo Mejor (OMM) que impartió las primeras charlas sobre una vida con valores y la importancia de la nutrición en los niños.





Luego, el programa se fortaleció cuando recibió el apoyo de la Secretaría de Seguridad Alimentaria Nutricional (SESAN), Buenos Hábitos, Ejercicio y Nutrición (BEN) y Guatemala Próspera. Programaron talleres de autoestima, educación financiera y preparación de alimentos saludables. También organizaron las Ferias de la Salud, actividad que realizan tres veces al año, durante las cuales se otorgan espacios de consultas médicas para los colaboradores y sus familias para verificar la salud nutricional de los niños.

Con el apoyo de la SESAN y como parte del programa Juntos⁶, en diciembre de 2014, realizaron el primer diagnóstico nutricional a 118 niños y niñas que estaban entre los 0 meses a 12 años. Los hallazgos fueron que entre el grupo de menores de 5 años, había 9 casos de desnutrición crónica y 1 caso de sobrepeso. Mientras que en el grupo de niños y niñas y pre adolescentes (de 5 a 12 años), había sobrepeso y obesidad.

Los planes son continuar con estas jornadas, así como con los talleres sobre nutrición, porque la salud de los hijos de los colaboradores puede mejorar si se atienden temas como los hábitos alimenticios, que están considerados como la base de una buena salud. De lograrlo, mejoraría el estado nutricional de los niños y niñas y podrían prevenirse enfermedades vinculadas con la desnutrición y/o con el sobrepeso.

El año finalizó con la Jornada escolar, un día de convivencia con todas las familias, cuando entregaron a los hijos de los colaboradores, una bolsa de útiles.

⁶Juntos es una iniciativa de CentraRSE que establece una alianza público privada que promueve el desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores de las empresas participantes, bajo una metodología que enmarca cinco componentes: educación, nutrición, salud, economía familiar y vivienda. www.centrase.org



Para aumentar la participación en el Programa, sólo quienes son parte de Somos Familia, son beneficiados con la bolsa escolar. Debido a esta estrategia, la participación aumentó 50%. Al finalizar el año 2014, Somos Familia había beneficiado a 509 personas, distribuidas así: 214 niños menores de 15 años; 153 madres y 142 padres de familia.

El programa está diseñado para permanecer en el tiempo y para ampliar la participación se crearon mesas de discusión en donde esperan surjan nuevas propuestas para lograr el 100% de asistencia de los colaboradores y sus familias. En cuanto a mejoras y niveles de satisfacción, realizan encuestas de opinión para escuchar los comentarios de los participantes y así implementar un programa de mejora continua.





Aa

Ee

li

Oo

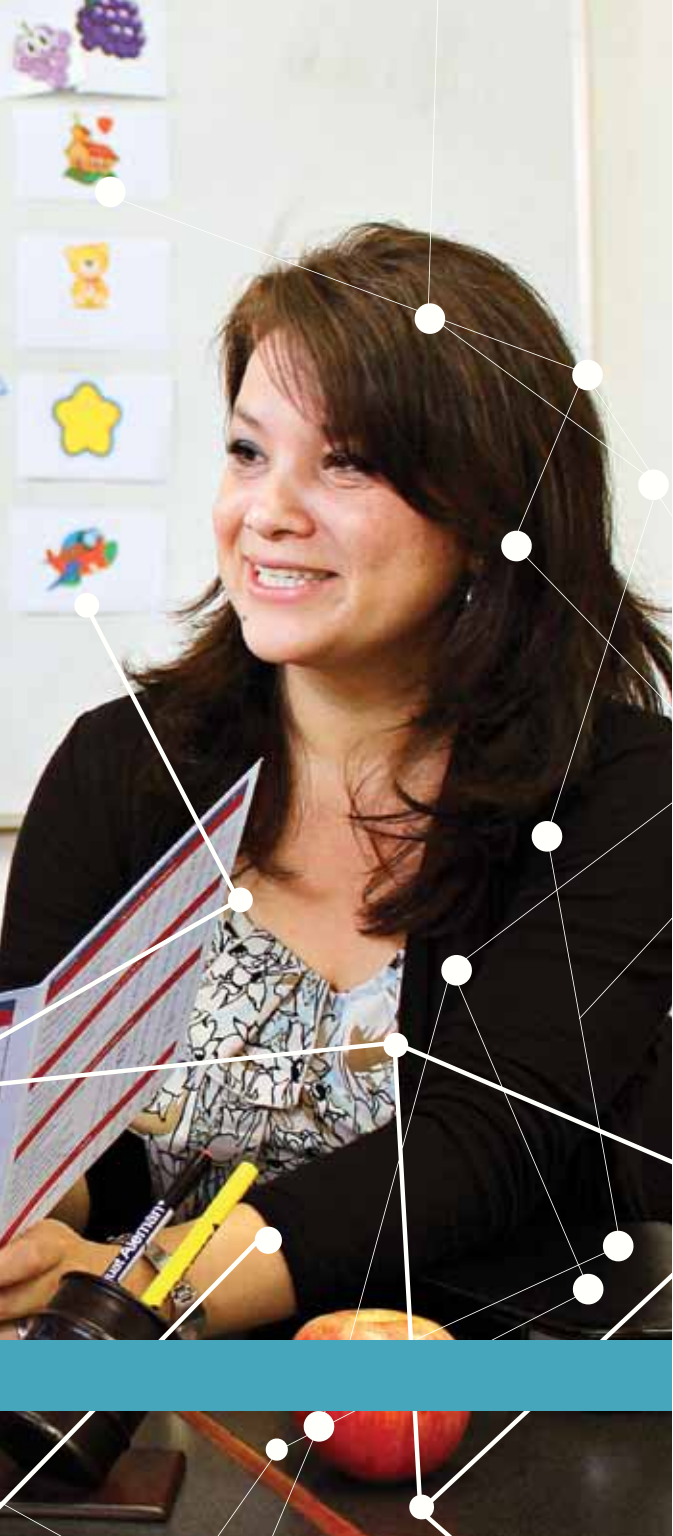
Uu



**MÁS COMPROMISO
LABORAL, CON UN
SANO BALANCE ENTRE
TRABAJO Y FAMILIA**

AGROCENTRO, S. A.





Un tema que poco a poco está ganando terreno en el mundo empresarial, es cómo generar condiciones para que los colaboradores alcancen un balance entre trabajo, familia y vida personal.

Agrocentro, S. A., productora y distribuidora de productos agrícolas en la región, encontró la forma de hacerlo: establecer políticas y beneficios laborales que excedan los mínimos legales establecidos.

Prueba de lo anteriores que recibió la acreditación internacional como Empresa Familiarmente Responsable (EFR) al participar en el Estudio IFREI realizado por el IESE Business School (Universidad de Navarra) y la Universidad del Istmo (UNIS en Guatemala). Este estudio tiene como finalidad medir el balance que existe entre el tiempo que las personas invierten en su trabajo y el que dedican a sus familias.

Cabe destacar que el estudio se realiza actualmente a nivel mundial y estima que una Empresa “Familiarmente Responsable” es aquella que integra a sus colaboradores en sus políticas de RSE y genera prácticas que favorecen el balance trabajo, familia y vida personal.

Para Agrocentro, S. A., que en 2015 cumplió 33 años de operaciones, la RSE es un compromiso genuino de hacer negocios, apegados a la ley y de forma ética. Así contribuye a promover una agricultura próspera y sostenible para todos; estimula el crecimiento económico, reduce el impacto ambiental y optimiza el desarrollo profesional y familiar de sus colaboradores.





Entre las prácticas relacionadas con la vida familiar y que les generan un clima laboral estable están:

Apoyo a la paternidad. A partir de la fecha de nacimiento de un hijo, le otorgan a los colaboradores cinco días de permiso que son adicionales a los dos días que establece la Ley. El padre goza de siete días hábiles consecutivos para compartir y apoyar en el hogar en los primeros días de vida del recién nacido. Para la empresa, el costo de esta política no es relevante, pero sí es el valor y satisfacción que representa para el colaborador compartir con su hijo y familia este momento.

Apoyo a la maternidad. La maternidad se percibe como un costo, cuando es una situación natural que puede ser prevista y administrada. Debido a que el Seguro Social tarda en realizar el primer desembolso, cuando las colaboradoras deben ausentarse para gozar de su pre natal, la empresa entrega un apoyo económico para que

tengan cierta tranquilidad financiera. Este beneficio, además de solidarizarse con las madres, comunica la posición de Agrocentro frente a la familia, a la cual apoya, promueve y muestra un compromiso genuino para su desarrollo.

Días personales. Los colaboradores requieren permisos de ausencia más allá de los justificados por condiciones de salud, como por ejemplo, para atender asuntos personales. Por esta razón los colaboradores cuentan con 3 días “personales”, adicionales al periodo vacacional, para ausentarse de sus labores. Estos días no son consecutivos ni acumulables; pueden ser fraccionados en 6 medios días y es obligatorio solicitarlos con 1 día de anticipación previa autorización del jefe de área.

A través de esta política se fomenta la honestidad, al recibir solicitudes de ausencias reales, evitando excusas de “enfermedad” cuando en realidad desean asistir a una actividad familiar.





Adicionalmente, permite que la empresa administre el ausentismo de mejor manera, al conocer previamente la ausencia de un colaborador.

Horario flexible. Debido a que factores como distancia, tráfico, horarios escolares, etc. impactan en la productividad y calidad de vida de los colaboradores, Agrocentro propuso la política del horario flexible. Por lo tanto, los colaboradores de oficina manejan sus horarios de ingreso y egreso con un margen de una hora, es decir, cuentan con la flexibilidad de poder entrar y salir de labores como mejor les convenga, siempre que se respeten la cantidad de horas requeridas a la semana.

Su propósito es que cada colaborador encuentre el punto idóneo para cubrir sus necesidades personales y familiares. Además, genera mayor productividad y extiende el horario de atención en sus oficinas, al contar con personal una hora antes y después del horario “normal”.

Mensajero para asuntos personales. Los colaboradores tienen diligencias personales que

sólo se pueden realizar durante el horario laboral. Por tal razón, Agrocentro contrató a un mensajero (US \$500) quien realiza los “mandados” de los colaboradores a un costo simbólico de un quetzal (US \$0.13 centavos de dólar). Esta política permite que se sientan apoyados por la empresa y evita que soliciten permisos adicionales para realizar gestiones personales. Otro beneficio es que pueden administrar mejor su tiempo, tanto dentro de la empresa, como fuera, después del horario laboral, y dedicarlo a su vida personal y familiar.

La respuesta a estos beneficios se refleja en un bajo índice de intención de abandonar la empresa, una baja tasa de rotación y alta estabilidad laboral. Estos resultados son alentadores e impulsan a la organización a seguir fortaleciendo sus prácticas de Responsabilidad Familiar Corporativa, ya que fortalecen la motivación de los colaboradores, por lo que son acciones sostenibles y rentables para una empresa vinculada con la RSE. Agrocentro invierte poco a cambio de colaboradores más comprometidos, felices y satisfechos, con sólo un pequeño esfuerzo de la empresa.





TRABAJADOR DE LA CONSTRUCCIÓN PROTEGIDO, EVITA ACCIDENTES LABORALES

CÁMARA GUATEMALTECA DE LA CONSTRUCCIÓN

El sector construcción experimenta una intensa actividad. Se ve en cada nuevo edificio, centro comercial o desarrollo inmobiliario que constantemente se inaugura. En Guatemala se estima que cada año demanda entre 250,000 a 300,00 personas.

Se trata de una industria que representa el 2.82% del Producto Interno Bruto (PIB) y su aporte se traduce en múltiples beneficios, entre ellos, inversión, empleo y desarrollo.

A nivel mundial constituye entre el 9 y el 12% de la fuerza laboral, y a veces llega al 20%. Aunque



no hay estadísticas exactas sobre los accidentes laborales que ocurren en esta industria, estos incidentes suelen superar a los que ocurren en la industria manufacturera, para citar un caso concreto.

Por ello, la Cámara Guatemalteca de la Construcción (CGC) impulsó el Programa de Salud y Seguridad Ocupacional en el Sector Construcción (S&SO), cuyo fin es preservar la salud e integridad física de los trabajadores y lograr que los involucrados en las actividades relacionadas, directa o indirectamente, incorporen en su día a día las buenas prácticas que esto conlleva.





El Programa lo propuso la Comisión de Responsabilidad Social Empresarial de CGC, con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y está basado en el tema de derechos humanos de la RSE, influenciando a su vez por temas como la gobernanza de la organización y el medio ambiente. El objetivo es que como sector socialmente responsable, cada empresa ofrezca condiciones de trabajo que cumplan con los requisitos de salud y seguridad, disminuyendo los índices de riesgos y accidentes laborales.

Su diseño consta de 3 niveles de desarrollo y parte de los conceptos básicos y fundamentales en OH&S. Su costo representa una inversión accesible para las empresas. Luego de su lanzamiento en el año 2012, se inscribieron 21 asociados, incluida la CGC y la Secretaría de Coordinación Ejecutiva de la Presidencia (ente encargado de la verificación de obra pública). De éstas, 18 ejecutan el programa y en los resultados obtenidos durante el proceso, demostraron el nivel de implementación, desarrollo y sostenibilidad necesarios.





Entre dichos resultados está que las empresas asumieron un compromiso de generar trabajos y espacios dignos para sus trabajadores. Puede decirse que promovieron una cultura de salud y seguridad ocupacional en todos los actores involucrados en la ejecución del programa. Mientras que entre los beneficios está el bienestar de los colaboradores, la reducción de accidentes y de costos, aumento de la productividad, satisfacción de los trabajadores y formalización del sector construcción.

El tiempo y costo invertido es mínimo comparado con la competitividad y productividad que han obtenido los participantes debido a que el motor de su compañía, los trabajadores, realizan con más eficiencia y calidad sus actividades pues se les ha construido un ambiente amigable y condiciones óptimas para su trabajo.

Ya que este programa se fundamenta en los conceptos básicos de OH&S, es replicable, puede adoptarse a distintas industrias y a sus

propias actividades y condiciones; así como también es sostenible. Su continua ejecución y el esfuerzo de todos los sectores en la práctica de este tema, permitirá la conformación de sectores fortalecidos, con un compromiso, dedicación y disciplina sobresaliente.

La CGC continuará con la ejecución del programa con las 18 empresas ya inscritas, a las cuales la CGC juntamente con OIT, les otorgó en un evento público, el reconocimiento por su conclusión exitosa y sostenibilidad de los estándares que exige la primera fase. Actualmente se encuentran ejecutando ya el segundo ciclo, y de forma paralela, un nuevo grupo de 10 empresas ha comenzado a implementar el primero.

A través de la difusión de la importancia de esta materia, capacitaciones y la unión de esfuerzos con otras entidades, esperan extenderlo a otras instituciones que aún no cuentan con un programa de salud y seguridad ocupacional, logrando así instituir este tema en una de las industrias más importantes para el país.





PROFESIONALIZAR A LOS MECÁNICOS, GARANTÍA DE UNA INCLUSIÓN LABORAL ÉXITOSA

GRUPO CODACA



El Instituto Técnico Hino (ITH), surgió en 1995 y a la fecha ha graduado a cientos de jóvenes que se han incorporado al sistema productivo nacional o han abierto sus propios talleres, generando empleo a otros muchos jóvenes.

Esas eran las metas del fundador del ITH, el señor Danilo Siekaviza, del Grupo CODACA, con más de 40 años de ensamblar y distribuir camiones Hino en Guatemala y otros países de la región. Él sabe la importancia de que los jóvenes se capaciten para que puedan dedicarse a un trabajo que les apasione, con profesionalismo, honestidad y cariño.

La idea de crear un centro de formación surgió en los años 90, a raíz de la carencia de personal calificado en el área de mecánica automotriz. Aunque siempre habían tenido su propio Departamento de Capacitación, el señor Siekavizza creyó necesario ofrecerle a este grupo de colaboradores, además de la formación técnica, una educación formal.

También decidió que el Instituto abriría sus puertas a otros jóvenes que buscaran convertirse en técnicos calificados y especializados. Un 25% de los estudiantes son hijos de pequeños empresarios, por lo que el Instituto contribuye con la sociedad al brindar las mejores herramientas para preparar a futuros empresarios guatemaltecos.

En su primer año, el Instituto formaba sólo Técnicos de Mecánica Diesel, pero al año siguiente, en 1997, comenzó a ofrecer la carrera de Bachiller Industrial y Perito en Mecánica Diesel. Año con año han mejorado el pensum académico. Hoy, desde el inicio del ciclo escolar, los estudiantes reciben formación en las áreas técnicas, se les prepara para que elaboren proyectos técnicos y científicos, que desarrollen su creatividad, habilidades y capacidad de trabajo en equipo.





La primera promoción de bachilleres egresó en 1999, y a partir de esa fecha, han graduado a más de 800 alumnos. Muchos de los estudiantes egresados continúan con su formación universitaria en carreras de Ingeniería, Técnicos en Administración General y de Talleres, Técnicos en Seguridad Industrial, o bien Licenciados en Administración de Talleres. A partir de 2004, algunos de ellos se incorporaron al claustro de catedráticos y especialistas técnicos que apoyan con la formación de los alumnos.

Como una forma de apoyar a las familias de escasos recursos, la corporación ofrece becas a los hijos de los colaboradores, cuyo rendimiento es sobresaliente, pero no tienen los recursos financieros para pagarse la carrera. Es el único establecimiento a nivel latinoamericano en graduar a 4 alumnas en la carrera de mecánica diésel.

Actualmente, 50% de los colaboradores de FAENCASA, la empresa de ensamblaje de camiones, también del Grupo CODACA, son ex alumnos del Instituto, entre ellos destacan: licenciado Oscar Guillen, jefe del Departamento Técnico, quien además cuenta con la máxima categoría de mecánicos Master Spirit, ingeniero Henry Gramajo, jefe de Mercadeo, ingeniero Emmanuel Santos, encargado del desarrollo Kaizen, José Ramón Rodríguez, jefe de taller Escuintla, con categoría Master Spirit, y Esvin Paredes, jefe de taller Cobán, con categoría Master Spirit.

Adicionalmente, imparten cursos libres de mecánica diesel, mecánica de motos, enderezado y pintura, inyección, entre otros.



Y también instructores del ITH imparten cursos especializados para grupos de mecánicos de empresas nacionales e internacionales como: Mi Bus, de Panamá, ONG Funval, entre otras.

De esta forma se cumplen los sueños del señor Danilo Siekavizza, no sólo de otorgar oportunidades laborales dentro de la organización a los egresados del Instituto Técnico Hino, sino también a otros muchos jóvenes que se han convertido en los mejores mecánicos a nivel centroamericano. Esa formación les garantiza que encuentren buenos trabajos y por ende una mejor calidad de vida para ellos y sus familias.





Luego de un vida de trabajo, lo que más se ansía es una jubilación digna. Es una aspiración genuina que los colaboradores de la Corporación San Diego Ingenio Trinidad, disfrutan.

Desde el año 2011, quienes llegan a su edad de retiro, viven dentro de las fincas de la empresa y participan en el Programa de Atención y Acompañamiento a Jubilados que les brinda una atención integral y les apoya para garantizar su calidad de vida,

La iniciativa surgió como parte de la política de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) de la corporación, como una forma de atender a los colaboradores en esta etapa de sus vidas y



POR UNA JUBILACIÓN DIGNA, PRODUCTIVA Y FELIZ

CORPORACIÓN SAN DIEGO INGENIO TRINIDAD

agradecerles su aporte al crecimiento de la organización. El Programa consiste en proporcionarles una vivienda para que en compañía de su esposa disfruten de un merecido retiro en condiciones dignas.

Como parte de la cobertura, también reciben servicios médicos y medicamentos, todo sin costo alguno. Hasta la fecha, 60 personas integran este grupo. Para evitar un deterioro físico y anímico, el área de RSE desarrolla una serie de actividades que incluyen terapias ocupacionales, elaboración de manualidades, entretenimiento, celebración mensual de cumpleaños, sin faltar el tradicional convivio navideño, durante el cual disfrutaron de un rico almuerzo, rifas y piñatas.





Cada año, los colaboradores de la empresa hacen un aporte para que reciban canastas navideñas. Todas estas actividades les permiten mantener un espíritu joven, no importando si tienen 63 o 90 años de edad. Pero la iniciativa no se queda ahí, pues la Corporación creó un proyecto de productividad, por medio del cultivo de tilapia, un pescado de alto valor nutricional, muy aceptado en la zona.

La Corporación creyó necesario que el Programa de Atención y Acompañamiento a Jubilados incluyera un componente que les permitiera generar un ingreso adicional al monto de jubilación que reciben por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) y que contribuyera a darles seguridad financiera. Además, esta actividad los ayudaría a mantenerse activos, así como sentirse productivos y útiles.

Hicieron una convocatoria entre los jubilados para invitarlos a participar, nueve de ellos forman parte del proyecto de crianza de tilapia, ubicado en la finca San Diego, en Escuintla. Comenzó en febrero de 2011 con un estudio de factibilidad realizado como parte del Ejercicio Profesional Supervisado (EPS) del ahora ingeniero Enrique Dubón, estudiante del Centro Universitario del Sur de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Dicho proyecto consta de 12 piletas con una capacidad promedio de 1,500 peces cada una. Al llegar a un peso mayor de 12 onzas, las tilapias son puestas a la venta.



Las utilidades se reparten así: una parte de la venta se utiliza para cubrir los gastos de funcionamiento del proyecto, otra parte se reparte entre el grupo de jubilados participantes, y la última parte va a un fondo de ahorro que sirve para continuar mejorando el proyecto.

El Programa de Atención y Acompañamiento a Jubilados ocupa un lugar muy importante entre los proyectos de desarrollo sostenible de la organización San Diego Ingenio Trinidad, ya que les permite mostrar el aprecio y agradecimiento a estos distinguidos colaboradores y apoyarlos para que en esta etapa de su vida, realmente descansen y compensen todos los años de trabajo que tuvieron durante su vida laboral.





UNA OPORTUNIDAD LABORAL PARA JÓVENES CON SÍNDROME DE DOWN

HOTEL WESTIN CAMINO REAL

Cuando Gustavo Dávila y René Bustamante llegaron en julio de 2013 al Hotel Westin Camino Real, como parte de un proyecto de inclusión laboral para personas con Síndrome de Down, todos estaban nerviosos: el personal del Hotel, Gustavo y René, así como los papás de ambos. Sin embargo, la Fundación Margarita Tejeda destinó por un mes a una maestra para acompañar a sus estudiantes en esta aventura.

El proyecto proponía una pasantía de 6 meses, cumpliendo una jornada laboral de medio tiempo, dos veces por semana. Gustavo fue destinado a la cafetería de los colaboradores, y René al área administrativa. Poco a poco

todos se adaptaron y la experiencia le enseñó al personal del Hotel a delegar, confiar y a tratar a los dos jóvenes sin preferencias. Mientras que los dos estudiantes aprendían a cumplir las tareas asignadas con responsabilidad y dedicación. Luego de seis meses, Gustavo fue contratado de manera permanente, mientras que René decidió no continuar. En 2015, el proyecto continuará porque fue un ejercicio enriquecedor: gracias al sueldo que ahora devenga, la vida de Gustavo y su mamá, mejoró; el personal del Hotel aprendió cómo relacionarse con respeto y aceptación con quienes tienen este Síndrome y esperan gustosos a otros jóvenes de la Fundación para ofrecerles la misma oportunidad de desarrollo y superación.



BRIGADISTAS PREPARADOS, EN CASO DE ACCIDENTES

GRUPO ITSA

Con más de 40 años, Grupo ITSA brinda servicios de construcción y desarrollo de proyectos en Guatemala y en otros países de Centroamérica. Debido al giro del negocio, los accidentes laborales pueden ocurrir en cualquier momento por lo que con el objetivo de contar con un mecanismo de prevención, Grupo ITSA integra desde el 2009 en sus proyectos y en oficinas administrativas, las “Brigadas de Primeros Auxilios”. Estas brigadas brindan atención primaria, para estabilizar a un paciente y así ayudar a que su recuperación sea mejor. Con esta iniciativa lograron mejorar la calidad de vida del personal de obra y de oficina, un

impacto que se multiplica, pues estas capacitaciones son de beneficio para los colaboradores, sus familias, entorno y comunidad. El proyecto inició en las obras y luego se extendió al área de administración a través de capacitaciones impartidas por personal especializado con un estricto seguimiento, dirigidas y coordinadas por la división CSI (Calidad y Seguridad Industrial). Luego de una etapa de concienciación, se inscribieron 50 colaboradores que conforman las brigadas, de 5 personas cada una, a quienes se les proporciona equipo como: chaleco, casco, botiquín básico, camilla, entre otros. Al comprobar el interés mostrado por los participantes, se estableció una academia para impartir cursos con una duración de 6 meses y al finalizar reciben su acreditación como brigadistas. Esta iniciativa, se ha implementado en los departamentos de San Marcos, Quetzaltenango y Huehuetenango contribuyendo a la multiplicación de estos conocimientos como una herramienta de prevención de accidentes.



EFICIENCIA Y DESARROLLO HUMANO, LOS OBJETIVOS DEL PROYECTO ESTRATÉGICO 2020

BAYER

Definir el rumbo de la planta Bayer para los próximos años, es el propósito del Proyecto Estratégico 2020, implementado en 2013. Para ejecutar esta proyecto formularon dos iniciativas: Baktún y Tajumulco, “Transformando nuestra planta”. La primera hace alusión al ciclo de una nueva era y su objetivo es aumentar la eficiencia, mejorar la flexibilidad y asegurar la disponibilidad de productos, a través de un programa de mejora continua. Una propuesta que convertirá a la planta ubicada en Amatitlán, en un lugar preferente y sostenible para abastecer mercados dentro y fuera de la región.

La otra iniciativa debe su nombre al segundo volcán más alto del país y su propósito es contribuir al crecimiento humano de los colaboradores. Lo anterior por medio de importantes acciones como la Escuela Tajumulco, con la que estandarizarán la educación de los colaboradores operativos hasta Bachillerato. En esa línea está el Huerto Tajumulco enfocado en que aprendan sobre los productos que distribuyen, insecticidas, herbicidas, etc., utilizándolos en cultivos reales; las cosechas serán donadas al Asilo de Ancianos Sagrada Familia. Otra iniciativa es Técnico Tajumulco con el que profesionalizarán a los colaboradores en diversas áreas técnicas, como incremento de habilidades mecánicas, manejo de montacargas y aprendizaje del inglés.



COLABORADORES QUE YA SABEN CUIDAR EL MEDIO AMBIENTE

GRUPO DUWEST

Grupo Duwest se caracteriza por cumplir estrictamente con la legislación en cada uno de los países donde opera, en especial, la referente a las áreas comercial, industrial y recurso humano.

Siendo consecuente con las políticas internas de RSE y en respuesta a la necesidad de que todos los colaboradores posean el mismo nivel de conocimiento en temas ambientales y de seguridad, surgió el Programa de Custodia de Productos/Salud, seguridad y Medio Ambiente (CP-SSMA), el cual inició en abril de 2014 y para junio, habían inscritos 40 colaboradores.

Esta iniciativa crea una plataforma virtual de formación y capacitación para lo cual se desarrollaron 11 videos con una duración promedio de 7 minutos que comprenden 10 temas como: Seguridad y Medio Ambiente, Código Internacional de Conducta para la Distribución y Utilización de Plaguicidas de FAO, Buenas Prácticas Agrícolas, Almacenaje de productos, Uso de Equipo de Protección Personal, entre otros.

La primera parte del proyecto finalizó en diciembre de 2014 y llegaron a más de 160 colaboradores de Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica, Panamá, Colombia y República Dominicana.

Para el año 2015, extenderán el programa a clientes de Grupo Duwest quienes deberán replicar esta práctica con su personal utilizando la plataforma electrónica.





MEDIO AMBIENTE





Una fórmula comúnmente aceptada es que ante un riesgo, siempre debe surgir una solución que lo mitigue. A eso se enfrentó FOGEL, empresa dedicada a la fabricación de equipo refrigerante, cuando en 2009 detectaron que al momento de realizar alguna reparación, los técnicos cortaban las tuberías de estos equipos, dejando escapar el gas refrigerante R-134^a a la atmósfera.

El principal riesgo ambiental en esta práctica, es que mientras el gas refrigerante esté dentro de los equipos no es dañino, sin embargo, al ser liberado, un solo gramo tiene un efecto de calentamiento global equivalente a liberar 1,410 gramos de dióxido de carbono (CO₂).

FOGEL, consciente de esto y comprometido con el medio ambiente, ha hecho un esfuerzo



CÓMO TRANSFORMAR UN PROBLEMA EN UN COMPROMISO AMBIENTAL

FOGEL DE CENTROAMÉRICA, S. A.

sostenido en adaptarse a las exigencias medioambientales de los últimos tiempos. Prueba de ello es la fabricación de sistemas refrigerantes de alta eficiencia energética o el uso de asilamiento de poliuretano que no daña la capa de ozono o afecta el calentamiento global. Por lo cual debían encontrarle una solución al riesgo del gas que se escapaba durante las reparaciones, por lo cual, surgió el Programa permanente de recuperación de gas refrigerante.

Una primera medida fue almacenarlo en bolsas, pero si éstas se rompían, el gas se liberaba. Entonces buscaron cómo almacenar este recurso en equipos que el Departamento de Control de Calidad de la planta hubiera rechazado por algún defecto. Esta medida hizo evidente que había demasiadas inconformidades y obligaron a la empresa a tomar acciones para reducir errores de producción. La siguiente propuesta fue recuperar y almacenar el gas en cilindros especiales.





Esta iniciativa se extendió a la parte de servicio post venta por medio de la campaña “Manejo responsable del refrigerante” que consistió en la capacitación técnica de los clientes para que ellos mismos recuperaran el gas por medio del uso de máquinas especiales para este fin. Donaron 20 máquinas a 10 clientes, quienes luego de recuperarlo, lo entregaban a FOGEL; esta es una práctica que continúa hasta hoy.

Como toda curva de aprendizaje, tuvieron otra dificultad: estos dispositivos empezaron a acumularse sin que tuvieran un espacio para su almacenamiento. Eso los obligó a iniciar un proceso de investigación para regenerar el gas, es decir, devolverlo a sus condiciones originales de pureza y, eventualmente, reutilizarlo. El plan piloto requirió una inversión inicial de US \$ 40,000 para adquirir la maquinaria, así como capacitación del personal.

Durante este proceso, los técnicos aprendieron sobre el comportamiento del gas dentro de la maquinaria, llegando a comprobar que, una vez regenerado, puede alcanzar mejores parámetros que el gas original, como es el caso de limpieza y humedad. Lo anterior lo convierte en un producto de mayor calidad.

Para entonces, ya habían pasado dos años desde el inicio del proyecto, pero todavía no lo podían reutilizar.

Lo anterior ocurrió hasta el año 2012, cuando, luego de enviar a Estados Unidos varias muestras a laboratorios, obtuvieron



la certificación bajo la norma ARI-700 (que estandariza las especificaciones de calidad del fluido refrigerante), lo cual permitió a FOGEL reutilizar el gas recuperado en los nuevos sistemas refrigerantes. Hasta la fecha han recuperado más de 100 libras de gas. La inversión asciende a US \$ 70,000.00, sin tomar en cuenta el tiempo de investigación, la práctica, etc., que podrían sumar US \$ 150,000.00.

Ha valido la pena. Entre los planes a futuro está ampliarlo a Centroamérica y Colombia, donde FOGEL tiene operaciones para que



todos los talleres de servicio recuperen el gas y lo reutilicen en los nuevos sistemas.

El proyecto comenzó como una iniciativa que demostró ser económicamente viable, pues han recuperado materia prima que de lo contrario tendrían que comprar de nuevo, y la convirtieron en un compromiso compartido con los clientes, que exigen como requisito de compra, el manejo adecuado del gas refrigerante. Un problema que les demandó una solución que fue transformada en otro compromiso ambiental de FOGEL.





Si algo distingue al proyecto de manejo de recursos inorgánicos de CASCO Safety, es su creatividad y pocos recursos para llevarlo a la práctica. El Grupo tenía sólo tres años de haber sido fundado cuando se plantearon el reto de crear un programa para manejar los desechos que su operación generaba. La idea original surgió en la filial de Nicaragua y de inmediato fue apoyada por el presidente del Grupo, el señor Gian Marco Palazio.

Para él, esta propuesta era una oportunidad para inspirar a sus colaboradores a poner en práctica acciones que contribuyeran a solucionar la problemática ambiental en nuestros países. También coincidía con su política de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), cuyo Código de Ética dice:



CREATIVIDAD Y AHORRO DE RECURSOS PARA MANEJAR LOS RESIDUOS INORGÁNICOS

CASCO SAFETY

“Apoyamos el uso sostenible de los recursos naturales, incluyendo la conservación del agua, la reducción y reutilización, el reciclaje de los desechos, así como el uso eficiente de los recursos. Esperamos y promovemos que todos nuestros colaboradores actúen de forma responsable con el medio ambiente”.

Al principio, se trataba de utilizar las dos caras del papel blanco y aprovechar el cartón desechado por la bodega. Pero entonces la Junta Directiva y la gerencia regional de Recursos Humanos decidieron replicar la propuesta en el resto de filiales, primero fue Guatemala, en julio de 2012, y para finales de 2013, en El Salvador, Costa Rica y Panamá, con lo que ampliaron el programa a plástico pet, aluminio, vidrio y papel periódico.





La inversión inicial apenas superó los US \$ 50 por cada país, destinados a la compra de basureros identificados por color para cada desecho. El primer año reciclaron 382 libras. Para aumentar ese volumen de material reciclado, motivaron e invitaron a todos los colaboradores a extender esa buena práctica a sus hogares y realizar el reciclaje en sus propias casas, evitando así el envío de este material a los basureros municipales. En lugar de eso, debían llevarlo a las oficinas de CASCO.

Para finales de 2013 a la fecha, el proyecto ha crecido al punto de recolectar entre todas las filiales, un acumulado de 16,407 libras de desecho, principalmente papel y cartón. Cuentan con el extraordinario apoyo de empresas recicladoras que se encargan de recoger y comprar los residuos. Su compromiso es reciclar por filial como mínimo 300 libras al mes para que la recolección sea rentable.

De acuerdo con investigaciones internas, por cada tonelada de papel reciclado, evitan la tala de 17 árboles, eso implica que han evitado la tala de 78 árboles a nivel regional, sin cuantificar la disminución del consumo de agua, combustible y otros materiales necesarios para elaborar papel y cartón. Estos números han sido un gran estímulo, pues a pesar de ser una empresa de 100 colaboradores en la región y con sólo 3 años de operaciones, han logrado estos resultados.

Lo que más satisfacción les ha producido fue involucrar a los hogares de los colaboradores



en esta práctica, pues ahora ellos mismos cuentan cómo se han acostumbrado a reciclar y cómo ahora sus hijos saben que cierto material no debe tirarse a la basura. Para retribuir su entusiasmo, anualmente reconocen a la filial que haya reciclado el mayor número de libras y comparten con el resto de filiales las buenas prácticas utilizadas por ese país para lograr el resultado.

La iniciativa ha crecido cada año al punto que para 2015, la meta es recolectar 9,000 libras por filial. Asimismo, crearon un concurso entre filiales para el mes de mayo (cuando se celebra el Día Mundial del Reciclaje) llamado “Viernes de pizza”. La filial que haya logrado reciclar más libras recibe un almuerzo el último viernes del mes.

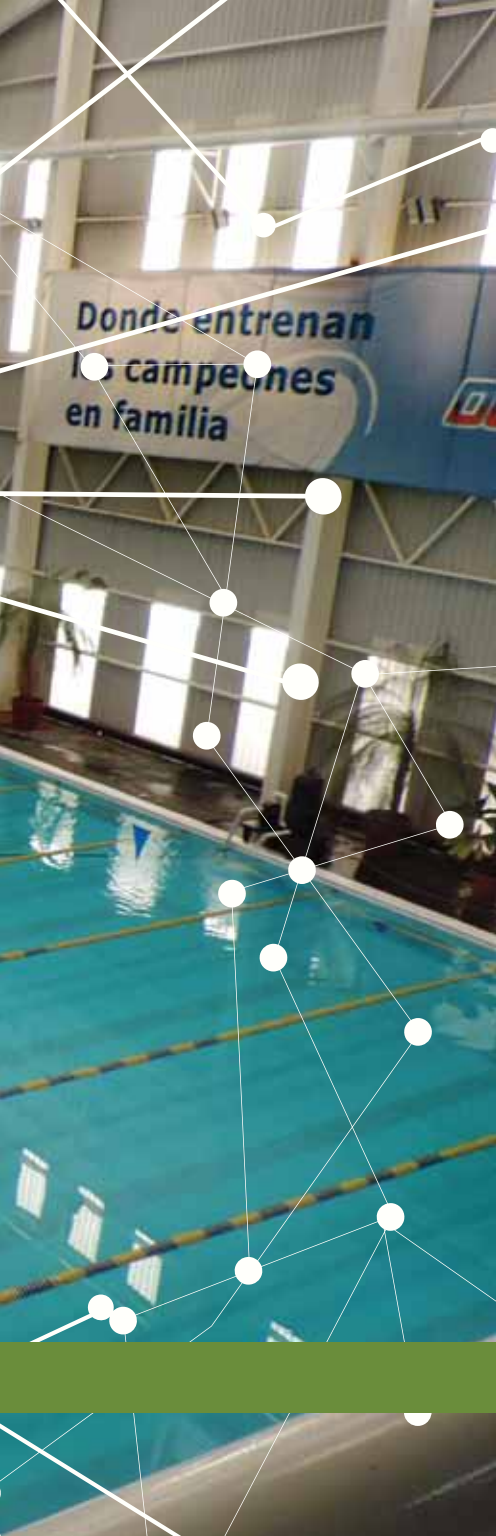
El producto de la venta lo destinan a diferentes instituciones, en especial, las que trabajan con niños en situación de vulnerabilidad (maltrato intrafamiliar y pobreza), adulto mayor y viviendas dignas. Esa es otra motivación para continuar con este proyecto que demostró, no sólo que era posible sacar adelante una iniciativa de reciclaje con pocos recursos, sino que el producto de ese ejercicio, destinarlo a organizaciones que trabajan con propósitos benéficos.





UN CLUB DEPORTIVO CON CONCIENCIA AMBIENTAL EN EL CUIDADO DE LOS RECURSOS

CLUB DELFINES



Club Delfines encontró la fórmula para ubicarse como uno de los club más completos de Guatemala: velar por la salud y la condición física de sus socios junto con el cuidado de los recursos utilizados. Esta iniciativa comenzó en 1999 cuando decidieron atender un problema que se agudiza cada día más, ya sea por su costo o por las emisiones a la atmósfera, como es el caso de la energía eléctrica y el gas.

Una de las primeras acciones llevadas a cabo fue la instalación de paneles solares que cubrieron el 80% de la necesidad de generación de energía solar que provee la calefacción de la piscina semi olímpica. Delfines se convirtió en una empresa pionera en realizar este tipo de instalación. Los resultados fueron convincentes y demostraron el valor de seguir por el camino de la eco-eficiencia.

En 2008 trasladaron el gimnasio al cuarto nivel del edificio y decidieron que el nuevo espacio fuera amigable con el ambiente. Por eso cuenta con un sistema de iluminación que maximiza las entradas de luz natural disminuyendo el consumo de energía eléctrica. También diseñaron un sistema de ventilación cruzada que evita el uso de aire acondicionado.

De manera adicional, no utilizaron en el techo fibra de vidrio, pues estudios realizados por organizaciones como la Agencia Internacional de Investigación sobre Cáncer (IARC, por sus siglas en inglés) indican que existe una posible conexión entre este material y el cáncer. También hay indicios que puede irritar la piel y el sistema respiratorio, por eso utilizaron un material conocido como Prodex. Asimismo, iniciaron un programa de recolección de desechos plásticos, vidrio y orgánicos, etc.

El 2011 continuaron colocando paneles solares para cubrir el 100% de las necesidades de calefacción de las dos piscinas. Los resultados fueron excelentes: en promedio, el consumo de gas bajó 35% mensual. Ese mismo año, cambiaron todas las luminarias de las canchas de tenis. Se trata de un sistema de alta eficiencia energética diseñado específicamente para las canchas de Delfines.





Después de observar la calidad de esta iluminación instalaron el mismo sistema en las canchas de squash. En ambos proyectos observaron una reducción del consumo de energía eléctrica en promedio de 22% mensual.

Debido a los proyectos mencionados decidieron medir su huella de carbono con el fin de verificar el impacto alcanzado tomando como premisa que “Lo que no se mide, no mejora”.



Entre los resultados mencionan:

- En los cuatro años (2009-2012) que Delfines tiene de haber puesto en marcha esta iniciativa, ha disminuido su huella de carbono en 30.17%, tomando como línea base el año 2009.
- Definieron un plan de mitigación con el cual estiman reducir la huella de carbono a 76% sobre las emisiones en general:
- Una de las medidas ya ejecutadas es la sustitución de los oasis eléctricos por Ecofiltros, con lo cual redujeron el consumo energético en un 22% mensual en promedio.
- Mientras que a futuro pondrán en marcha la campaña “Stand By” que consiste en conectar todos los aparatos eléctricos a un solo switch. Por las noches, aunque los aparatos estén conectados a diferentes tomacorrientes, al apagar este switch, dejarán de consumir energía.
- Instalar un sistema fotovoltaico para inyectar energía solar a la red eléctrica.
- Actualmente se esta poniendo en marcha la iniciativa de instalar un sistema fotovoltaico para inyectar energía solar a la red eléctrica.



Han pasado más de 15 años desde que Delfines inició este camino y no ha dejado de comprobar que la eco-eficiencia es medible y puede tener un retorno de la inversión efectuada. Asimismo, que incluir el enfoque ambiental, como parte de su Responsabilidad Social Empresarial (RSE), les ha generado valor entre sus socios, quienes los consideran uno de los mejores Club de Guatemala.





REDUCIR LA CONTAMINACIÓN AMBIENTAL, UN PROYECTO SOBRE RUEDAS

GRUPO BIMBO



Guatemala se convirtió en el primer país de la región donde Grupo Bimbo puso en marcha un proyecto para sustituir gasolina por Gas Licuado de Petróleo (GLP) para reducir la emisión de monóxido de carbono (CO₂) que emiten los vehículos y que son responsables del efecto invernadero.

Al principio, no estaban seguros sobre los resultados, pues nunca antes habían desarrollado un proyecto similar.

Sin embargo, lo echaron a andar con la esperanza de generar resultados, fueran éstos cualitativos o cuantitativos. Desde 1990, cuando el Grupo llegó al país, empezó a desarrollar programas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) que cubren temas de educación, medio ambiente, nutrición y bienestar comunitario.

Como parte de esta estrategia surgió su plataforma “Sembrando juntos” que creó varios programas, entre ellos, la iniciativa para sustituir la gasolina como principal combustible en algunos vehículos de su flotilla de distribución. El programa comenzó en 2014 cuando instalaron un kit de conversión que incluye un interruptor para cambiar de gasolina a gas, según convenga al usuario, un depósito cilíndrico para

almacenar el GLP y la entrada para llenarlo. Por la mañana, los vehículos adaptados arrancan con gasolina durante un minuto hasta alcanzar una temperatura de unos 40 grados. A partir de entonces, el vehículo puede circular en cualesquiera de los dos combustibles, lo cual les da a los automotores, mayor independencia, hasta 500 km, pues en caso que uno de los combustibles se agote, el motor se alimentaría del otro combustible.

Un año después, ya tenían los primeros resultados: el proyecto demostró ser una apuesta amigable con el ambiente, pues redujeron 15% de emisiones de CO₂ a la atmósfera es decir, contribuyen a reducir la polución, pues no emiten partículas contaminantes; tuvo un impacto económico equivalente a US \$ 15,000.00, pues las estimaciones internas indican que hubo un ahorro de combustible del 40%, frente a los valores promedio de consumo de gasolina.

Esta iniciativa es sostenible gracias a sus excelentes resultados. El proyecto además de continuar en Guatemala, ya fue replicado en Colombia y en otros países de Centroamérica. Eso le da una continuidad en el tiempo, permitiendo construir un círculo virtuoso, entre una producción y un consumo responsable.





PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE, LA BIODIVERSIDAD
Y RESTAURACIÓN DE LOS HÁBITATS NATURALES

TODOS JUNTOS POR RECUPERAR LOS BOSQUES.

GRUPO DUWEST, S. A.



Las acciones de protección del medio ambiente deben realizarse en conjunto, involucrando a diversos grupos de interés para lograr resultados sostenibles. Así lo ha hecho Grupo Duwest que ha involucrado a sus colaboradores, clientes y a la comunidad donde opera, con el fin de crear conciencia sobre la importancia de proteger los recursos naturales y promover la sostenibilidad de la población.

En esa línea, desde 2000, el Grupo ha realizado actividades de reforestación en el municipio de Ayutla, en San Marcos, donde el bosque ha disminuido al punto que sólo quedan 8.37 hectáreas de cobertura forestal⁷. En esta zona, el Grupo tiene una planta de producción dedicada a la manufactura y distribución de productos para la protección de cultivos.

Los trabajos de reforestación se han enfocado en estabilizar la cuenca del río Melendrez, que en invierno sube su caudal e inunda gran parte del área, afectando no sólo la comunidad, sino que también a la planta. Por quince años han sustituido las gramíneas y malezas en la Finca La Verde por un bosque protector.

El esfuerzo ha sido grande, pues a lo largo de estos años, han sobrellevado algunas dificultades, como en el año 2005, cuando la tormenta tropical STAN causó estragos en varias comunidades del país y arrasó con una gran parte del terreno reforestado. Sin embargo, eso no los desanimó, pues estaban conscientes de que esta labor contribuye a mejorar la calidad de vida de la comunidad.

⁷Según el estudio Dinámica de Cobertura Forestal.





Para conmemorar el día del Medio Ambiente, el 6 de junio de 2014, directivos de la empresa, decidieron llevar a cabo una nueva actividad de reforestación con la participación de 50 niños y 3 maestros de la Escuela Oficial Rural Mixta del Caserío Las Delicias, además de 27 miembros de la compañía y un cliente. Prepararon el terreno, compraron árboles y dieron una charla educativa sobre reforestación, también entregaron material didáctico y una refacción.

En esa oportunidad reforestaron 10 hectáreas con especies nativas como Matiliguat, Conacaste y Teca, entre otras. Este proyecto tuvo una inversión de Q 34,800.00, y tienen contemplado seguir extendiendo anualmente el territorio reforestado. Este proyecto puede ser una iniciativa sostenible, pues en unos años, los bosques sembrados en las primeras fases podrán ser cortados y renovados.

Estas actividades han tenido un gran impacto en Ayutla, ya que lograron aumentar la



cobertura forestal del municipio y del bosque protector de la Finca La Verde, estabilizando la cuenca del río Melendrez y evitando así inundaciones futuras en el área y que en el pasado los han afectado profundamente.

Grupo Duwest cree en la importancia de realizar actividades de protección de los recursos cuyo impacto sea a largo plazo y donde se involucren, no sólo grupos empresariales como ellos, sino clientes que comparten este tipo de compromisos y la propia comunidad. Sólo así, las acciones de carácter ambiental tienen un impacto.

La clave está en involucrar y educar a la comunidad, al personal y clientes en estas actividades, con el fin de crear conciencia sobre la importancia de proteger los recursos naturales y promover la sostenibilidad para el bien de toda la población.

Por sus características, este proyecto puede replicarse en otras partes del país y contribuir a compensar el CO2 producido.





HAY ESPERANZA PARA LA TORTUGA MARINA PARLAMA

INGENIO MAGDALENA, S. A.



Cualquier especie, grande o pequeña, animal o planta, forma parte de una red ecológica y cumple una función específica en ella. Cuando desaparece, afecta el balance respecto a los otros eslabones de la cadena. Ese es el caso de las tortugas marinas parlamas que están en peligro de extinción debido a la pesca industrial, accidentes de barcos y lanchas, así como intoxicación con plásticos.

Otras razones son el uso de subproductos de la tortuga, como su caparazón, y el consumo de sus huevos por supuestas propiedades afrodisiacas. Para protegerlas y mantener el equilibrio del ecosistema al que pertenecen, Ingenio Magdalena, S. A., como parte de su política de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), creó el Programa de Conservación del Ecosistema Manglar y Fauna Asociada.

Esta iniciativa es parte del eje desarrollo del entorno, que incluye programas de conservación y reforestación. Uno de los esfuerzos que realizan desde el año 2009, es el “Proyecto para Disminuir la Extracción no Controlada de Huevos de Tortuga Marina Parlama”. Comenzaron apoyando al Consejo Nacional de Áreas Protegidas (CONAP), administrador de los tortugarios y la autoridad competente en el manejo de vida silvestre en el Parque Nacional Sipacate-Naranjo, en Escuintla.

En 2013 se conforma una mesa técnica, donde participa el CONAP, Magdalena, el Instituto privado de Investigación sobre Cambio Climático (ICC), la oficina municipal de Turismo y Medio Ambiente de La Gomera y el grupo de voluntarios “Protortugas” Guatemala.





La estrategia es fortalecer la institucionalidad existente y garantizar que todos compartan objetivos comunes para la conservación de ecosistemas estratégicos, como los manglares, y de biodiversidad, en el caso de la tortuga marina parlama, así como el manejo de los tortugarios administrados por CONAP.

Para ejecutar la estrategia es vital aumentar la supervivencia, fortalecer el manejo en tortugarios e incentivar a los parlameros a donar un porcentaje de su recolecta.

Los parlameros cada día, entre 7:00 pm y 4:00 am, recorren las playas buscando nidos o tortugas desovando, de encontrar un nido extraen todos los huevos, si la tortuga está anidando, esperan que concluya y retiran los huevos.

Deben donar el equivalente al 20% de su recolecta al tortugario de su comunidad, donde les extienden un vale por donación;

luego pueden vender el resto de su colecta a intermediarios. En los tortugarios, dos guarda recursos reciben los huevos y los “siembran” hasta que están listos para la siguiente etapa, cuando construyen nidos artificiales en la arena que circulan para disminuir la depredación tanto de humanos como de animales domésticos.

Documentan el proceso y dan seguimiento a los nidos hasta que los huevos eclosionan y empiezan a emerger las tortugas que son liberadas al mar.

Para motivar a los recolectores a donar más allá de lo exigido por CONAP, les propusieron que por cada docena que entregaran (adicional al 20% obligatorio) les darían a cambio una bolsa de víveres, que duplica el valor de una docena en el mercado (1 docena = Q.15.00). Magdalena financió esta iniciativa a través de la venta de patrocinios entre sus proveedores.





Los fondos los administra el ICC que también compra los víveres y otros componentes de la estrategia, disminuyendo la inversión que hacen los miembros de la Mesa Técnica y garantizando el seguimiento de la estrategia de conservación de la tortuga marina e invirtiendo dichos recursos en otros objetivos de conservación.

En la temporada 2013-2014 esperaban recolectar 1,500 docenas, pero recolectaron 3,600; para la temporada 2014-2015 la meta eran 1,800 docenas, lograron 4,400. Participaron 3 comunidades: El Naranjo, El Paredón Buena Vista y Sipacate. Hay una tendencia de un mayor interés entre los recolectores, lo cual representa una mayor

esperanza para la tortuga marina parlama y el lugar que ocupa en su ecosistema.



PROTECCIÓN A LA TORTUGA PARLAMA

		Neonatos liberados	Bolsas de víveres entregadas	Patrocinadores
Huevos recolectados temporada 2013-14	3,600 docenas	42,000	612	6
Huevos recolectados temporada 2014-15	4,400 docenas	49,000	688	34





UN AULA ECOLÓGICA QUE ROMPE CON LOS ESQUEMAS TRADICIONALES

NATURACEITES

NaturAceites, empresa líder en la industria de la palma, ha promovido en sus comunidades de influencia la educación ambiental desde 2013. Como parte de esta iniciativa, lanzaron un concurso entre escuelas e institutos para reunir la mayor cantidad de material reciclable. Los ganadores fueron jóvenes del Instituto de Educación Básica por Cooperativa (IEBCO), ubicado en el municipio de Fray Bartolomé de Las Casas, A. V. Debido al déficit de aulas, NaturAceites les propuso construir un aula ecológica. Para el efecto, reunieron 6,500 botellas PET, las cuales rellenaron con un promedio de 5 libras de nylon (bolsas de frituras, bolsas gabacha, empaques varios, etc.); fueron necesarias 32,500 libras. Las botellas llenas se

convirtieron en ecoladrillos que sirvieron para construir las paredes.

La obra, que rompe los esquemas tradicionales, fue entregada en 2014 y destinada a 40 jóvenes que no contaban con un aula propia. El aula ha despertado un gran interés entre las comunidades lo cual garantiza mantener vigente el tema del reciclaje como una forma de retirar del ambiente basura, en este caso plástica, que de otra manera termina en ríos, caminos y basureros clandestinos, facilitando la contaminación y con ella, la propagación de enfermedades.

APOSTANDO POR LA SOSTENIBILIDAD

BANCO AGROMERCANTIL

El Banco Agromercantil (BAM) es una de las instituciones bancarias más importantes del país, que apuesta por la sostenibilidad promoviéndola y tomando acciones concretas para hacerla realidad.

Un ejemplo de ello es la construcción de una agencia que permite reducir al máximo el consumo de energía, y la energía que se consume es producida por paneles solares, lo que permite reducir anualmente la emisión de 22,000kg de CO₂, que equivale a preservar 112 árboles al año. Además se implementó un sistema de captación de agua de lluvia, el cual contiene 3 filtros conectados en serie de limpieza y tratamiento previo a su almacenamiento en un tanque especial de acero inoxidable. Este sistema representa



un ahorro de 16.2 m³ de agua potable al año, equivalente a 12.76kg de CO₂ que se dejará de emitir. Para proteger la capa de ozono, se instaló un sistema de aire acondicionado especial, con refrigerante ecológico Puron, que cumple con los criterios internacionales de eficiencia energética, permitiendo un 38% de ahorro de energía al año, consumiendo únicamente 825kWh al mes.

Dentro de las acciones que BAM ha implementado para mitigar el impacto ambiental de sus operaciones, se encuentran, entre otras cosas, la instalación de 40 luces LED libres de mercurio, con lo que ahorra el 73% de consumo mensual, logrando disminuir la emisión de 270kg de CO₂ al año, en comparación con el consumo promedio de una agencia que utiliza bombillas incandescentes.

También implementó un proceso de reciclaje en sus operaciones internas, reciclando un promedio de 500kg de papel anualmente, lo que disminuye la emisión de 1,600kg de CO₂ al año.

Además de estas acciones BAM en sus operaciones financieras ha creado opciones de financiamiento “verde”, enfocándose en la financiación de energía renovable, contando con excelente aceptación en el mercado el programa de leasing para la compra e instalación de paneles solares.





PRÁCTICAS JUSTAS DE OPERACIÓN





PROMOVER LA RESPONSABILIDAD
SOCIAL EN LA CADENA DE VALOR

UNA NUEVA LÍNEA DE PROFESIONALES EN ELECTRICIDAD NACIONAL

EMPRESA ELÉCTRICA DE GUATEMALA (EEGSA)



Un obstáculo que encuentran las empresas al momento de contratar personal es la falta de mano de obra calificada, es decir que no cuentan con las competencias técnicas para desarrollar las tareas necesarias.

Por esta razón la Empresa Eléctrica de Guatemala en conjunto con ENÉRGICA y TRELEC en 2012, firmó un acuerdo de cooperación con el Instituto Técnico de Capacitación –INTECAP-, con el objetivo de desarrollar la Escuela Técnica de Linieros, que nace con el afán de preparar y formar a más guatemaltecos en aspectos técnicos para la construcción y mantenimiento de líneas eléctricas y subestaciones; otorgándoles luego, la oportunidad de optar a cargos en cualquiera de las empresas de la Corporación EEGSA.

Esta escuela cuenta con un pensum integral y un lugar adecuado para realizar las tareas propias del contenido. El programa consta de tres módulos con una parte teórica donde se desarrollan aspectos generales del sector eléctrico y otra parte orientada al desarrollo humano.

Estos cursos son impartidos dos veces a la semana en el Centro de Capacitación Guatemala 1 del INTECAP, y cursos prácticos, que se reciben tres días a la semana en el Campo de Prácticas de la escuela ubicada en El Ceibillo, Amatitlán; en donde se cuenta con instalaciones y equipos apropiados para el desarrollo del programa.





El contenido del programa es el siguiente:

- Desarrollo Personal Integral
- Seguridad Industrial
- Preparaciones previas al montaje e instalación de líneas eléctricas
- Armado e instalación de herrajes para líneas eléctricas
- Conexión y transmisión de líneas eléctricas
- Cultura de Servicio EEGSA

El programa tiene una duración de 6 meses y posterior a esta el INTECAP les extiende una certificación que les permite optar a mejores oportunidades de trabajo si no se quedan laborando en las empresas de la corporación.

A la fecha se han llevado a cabo tres promociones de las cuales se han certificado 49 linieros. De este número 16 han sido contratadas en las empresas de la corporación y los demás en otras empresas, lo que permite contar con personal profesional y mejor capacitado técnicamente.





Debido al impacto logrado con estas promociones, actualmente se está extendiendo esta práctica a los proveedores de la Empresa Eléctrica de Guatemala un ejemplo de ello es GAUS Nacional de Instaladores, S. A., quienes están trabajando la Escuela de Aprendices de Liniero en 2015.





PROMOVER LA RESPONSABILIDAD
SOCIAL EN LA CADENA DE VALOR

RESPONSABILIDAD QUE SE COMPARTE EN CADENA

BAC|CREDOMATIC

Las empresas socialmente responsables han comprobado que es de gran importancia promover la RSE en su cadena de valor, no sólo con la finalidad de multiplicar el concepto, sino incrementar la competitividad de las pequeñas y medianas empresas, por medio de la mejora de sus estrategias y sistemas de gestión.

En base a esto y en cumplimiento a uno de los Ejes Estratégicos definidos por BAC|CREDOMATIC en su estrategia de sostenibilidad de largo plazo y su compromiso denominado “ejercicio de Banca Responsable”, desde 2007 ha impartido técnicas que buscan dotar a las empresas proveedoras, afiliadas y clientes PyME de la Red Financiera, de conocimientos y herramientas que les ayuden a mejorar efectivamente sus modelos de negocio, mediante acciones basadas en la ética y la responsabilidad social.

En el año 2008 formalizó el Programa Regional de Fortalecimiento de la Cadena de Valor con la idea de establecer una relación permanente, cercana, de confianza mutua, entre estas empresas y la Red Financiera.

Para BAC|CREDOMATIC esta relación constituye un elemento clave de sostenibilidad, ya que facilita el control de riesgos vinculados a eventuales comportamientos erráticos y/o antiéticos de los miembros de su cadena de valor, que pudieran afectar la reputación de la empresa, además permite la construcción de relaciones de negocios satisfactorias y



duraderas en el tiempo, para ambas partes.

Cada etapa del Programa ha venido abordando importantes ejes de la RSE, como lo son la Ética, la Gobernabilidad, el Mercadeo Responsable y otros. Los contenidos se han elaborado considerando la Guía ISO 26000 y los indicadores de RSE definidos para las PyME por la Red Centroamericana de Promoción de la RSE, IntegraRSE. El Programa incluye componentes de capacitación, asesoría, acompañamiento técnico y seguimiento individualizado.

En el año 2014, BAC|CREDOMATIC incentivó, asesoró y acompañó a PyME's de su cadena de valor a implementar un proceso de autoevaluación, utilizando el software de la Red IntegraRSE, denominado “IndiCARSE PyME”.





Este proyecto se realizó a través de un convenio entre la Red Centroamericana IntegraRSE y la Gerencia Regional de RSC de BAC|CREDOMATIC. Posterior a esta firma las áreas de Proveeduría, Afiliación y Banca Empresas de cada país, seleccionaron a las empresas participantes quienes asistieron a un taller de capacitación donde se les explicó en detalle de qué se trataba el proyecto, cuáles eran los beneficios y se completaron los cuestionarios (en papel), con acompañamiento asistido.

La información se ingresó al software y partir de los resultados obtenidos se entregó a cada empresa participante un Reporte de Consultoría que incluyó los resultados de su autoevaluación, un diagnóstico general del estado de su empresa en materia de

sostenibilidad, una propuesta de mejora, planes de acción específicos, un instrumento de seguimiento y acceso a una dirección en línea con documentos, guías, herramientas y ejemplos de referencia, para documentar los procesos de gestión internos de su empresa.

En el 2015 concluirá el proceso con una segunda aplicación de IndicaRSE PyME, que permitirá a la Red medir la gestión de indicadores verificables, circunscritos a documentación de procesos de gestión interna, como por ejemplo: Código de Ética; Reglamento Disciplinario; Planificación Estratégica; Sistema de Control de Calidad; Plan de Higiene, Salud y Seguridad Ocupacional; Políticas de Recursos Humanos, de Gestión Ambiental, de Comunicaciones, de Atención al Cliente, entre otros.





Datos cuantitativos como:

- Más de 500 PyME sensibilizadas en temas de RSE
- 152 PyME capacitadas en Ética y Gobernabilidad
- 120 códigos de ética elaborados
- 274 PyME capacitadas en Mercadeo Virtual Responsable
- 149 empresas autoevaluadas con la herramienta “IndiCARSE PyME”
- 244 horas de asesoría presenciales a 122 PyME
- 122 reportes de consultoría y 742 planes de mejora entregados

Actualmente BAC|CREDOMATIC está reorientando la estrategia del Programa con miras a aumentar la cobertura por la vía de la capacitación virtual y a distancia y su próximo reto es implementar una metodología de transferencia de conocimientos, que le permita llevar a escala el fortalecimiento de la gestión interna de su cadena de valor.





UNA CADENA DE VALOR CON SALUD Y SEGURIDAD

INDUSTRIAS LICORERAS DE GUATEMALA

Cuando se cuida la salud y la seguridad de los colaboradores, los beneficios para las empresas van desde fomentar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, reducir los costos vinculados con la accidentalidad hasta proteger y mejorar el valor de la marca.

Todo eso lo ha experimentado Industrias Licoreras de Guatemala (ILG), a través de su Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional (S&SO).

Por eso les entusiasmó la posibilidad de extender la normativa sobre la materia a los proveedores y contratistas independientes que día a día ingresan a las diferentes instalaciones de ILG en el país. La propuesta surgió en 2013, cuando los señores Gerardo Gramajo, jefe de S&SO, y Roxana de Araujo, directora de Recursos Humanos, promovieron que este grupo recibiera las mismas capacitaciones que los colaboradores.

En ese momento uno de los principales argumentos fue que en la medida que adquirieran nuevas herramientas sobre salud y seguridad ocupacional, la cadena de valor se fortalecería porque estarían elevando sus competencias, garantizando una relación a largo plazo y promoviendo empresas más responsables con el cuidado de la vida de sus propios colaboradores.

Entre los temas abordados destacan: riesgos, actos y condiciones inseguras, permisos de trabajo, uso correcto del equipo de seguridad, entre otros. Las capacitaciones se llevaron a cabo en las instalaciones



de ILG, en Mixco, y desde 2013 hasta la fecha, 300 personas han participado. Ahora, como parte de la política S&SO, en la entrada de cualquiera de las instalaciones de ILG, les exigen la constancia de participación en dicho curso.

Cuando presentaron esta iniciativa hubo alguna resistencia, en especial, porque no había una costumbre, tanto entre el personal de ILG como de los proveedores, pero al socializar la importancia de disminuir los incidentes, dentro y fuera de las instalaciones de ILG, y cómo estas prácticas tendrían un impacto en su calidad de vida, comprendieron la necesidad de hacerlo.

Para garantizar el cumplimiento, el Departamento de S&SO realiza inspecciones de manera periódica. Hasta el momento, los reportes de estas inspecciones indican que hubo una reducción de actos y condiciones inseguras dentro de las instalaciones de ILG. Los buenos resultados son motivo suficiente para empezar a replicar esta práctica con proveedores y contratistas de algunas unidades de negocio del interior del país. La gran apuesta es llevarla a todas las unidades de negocios.

ILG considera importante el fomento de una sociedad más segura a través de prácticas más responsables, así como el aumento de la competitividad de estas pequeñas empresas o proveedores independientes, cuyos conocimientos sobre S&SO los hacen más atractivos para realizar negocios. Todas estas ventajas convierten la iniciativa en un proyecto sostenible, porque aun cuando dejen de prestar sus servicios a ILG, habrán aumentado sus competencias de manera permanente.





PROMOVER LA RESPONSABILIDAD
SOCIAL EN LA CADENA DE VALOR

GARANTIZANDO LA SEGURIDAD VIAL CON BUENA SALUD

UNO PETROL

Respetar los límites de velocidad, abrocharse el cinturón, que el conductor este descansado, cuidar que el vehículo esté en buenas condiciones, son sólo algunos de los aspectos que involucran la seguridad vial.

Otro tema menos visible, pero igualmente importante, es la condición física de los conductores. Un conductor que no se encuentra físicamente capacitado, puede provocar un percance que impacte negativamente en las vidas de terceros.

Es una problemática que pretende resolver Transportes ADIME (Administración e Inversiones Mercantiles, S. A.), parte del grupo corporativo que conforma Uno Guatemala, S. A., a través de un sistema de gestión integrado de Salud, Seguridad y Medio Ambiente (HSSE MS).

Dicho sistema es fundamental para ADIME, cuyas actividades se concentran en la distribución de derivados del petróleo en estaciones de servicio y a clientes industriales. Poseen 18 vehículos para transporte de combustible y 4 vehículos de transporte para asfalto que conducen 41 conductores profesionales, quienes transportan al mes 8 millones de galones de combustible.

Las acciones que implementa este sistema convergen con los temas fundamentales de Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

Su alcance es amplio, ya que impacta en:

- Prácticas justas de operación, por medio de la gestión de conductores y de viajes, así como el estándar de seguridad y diseño de los vehículos
- Medio ambiente, a través de medidas de control y protección debido al producto que transportan
- Derechos Humanos, por el respeto a la comunidad donde transitan sus vehículos y hacia sus conductores, al reducir eventos que puedan afectarles





- Gobernanza, al implementar acciones para cumplir con las políticas establecidas

Asimismo, cuentan con una política de Transporte Terrestre, Seguridad Industrial y Salud Ocupacional.

Como parte de estas iniciativas, los conductores deben realizarse exámenes médicos periódicamente. Los resultados de 2013 indicaron que el 14% estaba en parámetros nutricionales normales, pero el 43% tenía sobrepeso y 43% obesidad. Estos resultados estaban vinculados con hipertensión, pre diabetes, colesterol alto, glucosa, triglicéridos, colesterol y ácido úrico. Se identificaron 11 personas con parámetros de “alto riesgo”.

Como respuesta, ADIME implementó el “Proyecto Avatar” para mejorar los hábitos de alimentación y promover actividades físicas de estos conductores. Entre las medidas tomadas está el equipamiento de una zona de relajación y gimnasio en el área de dormitorios, sumándose a las mejoras que ya habían realizando en este espacio. Con esto esperaban que los conductores estuvieran descansados y relajados para realizar los viajes de forma efectiva y que mejoraran su calidad de vida.

Con la ayuda de un asesor médico, crearon un programa de ejercicios y promovieron un cambio de hábitos de alimentación a través de las comidas servidas en la cafetería de la empresa. Además, planifican los viajes y



llevan un control diario de jornadas de trabajo, conducción y descanso entre jornadas. La expectativa es asegurar conductores físicamente aptos para su labor, lo que se traduce en una conducción segura y apoyo a la seguridad vial en Guatemala.

Las evaluaciones médicas trimestrales continuaron; así establecieron que en seis meses, el grupo de conductores había perdido 6% de peso (dos de los conductores perdieron 27 y 24 libras de peso), redujeron en 19% los niveles de glucosa, y 5% de colesterol, y uno de los conductores que presentaba un cuadro diabético, mejoró sus parámetros y está en camino de llegar a niveles óptimos.



A pesar de estos resultados, hubo algunos obstáculos, como la resistencia al cambio, en especial, los hábitos alimenticios y a la práctica de ejercicio. Sin embargo, dos factores fueron determinantes para el éxito: involucrar a las esposas, así como mostrar los análisis médicos de inicio y avances a cada uno de los conductores involucrados. Eso apoyó al cambio de actitud.

Los objetivos del proyecto son claros: mantener la estadística de eventos de tránsito asociados a fallas en la operación al mínimo y mejorar la salud de los conductores catalogados de “alto riesgo”. Los retos que ahora tienen son transformar esta iniciativa en algo permanente, compartir la experiencia y cambios experimentados con las familias e implementar este ejercicio en el resto de la organización.

METODOLOGÍA Y SEGUIMIENTO DE LA PRÁCTICA

Periodicidad de la evaluación	Herramientas utilizadas	Principales indicadores cualitativos	Principales indicadores cualitativos
Evaluación médica trimestral	Laboratorio clínico	Reducción de medidas	Glucosa, triglicéridos, colesterol, ácido úrico y peso
Control de jornada y descanso diario	Sistema de monitoreo electrónico y planificación de viajes	Reducción de accidentes de alto potencial derivados de la fatiga	Parámetros de jornada máxima para turno diurno y turno nocturno/mixto Mínimo descanso diario Mínimo descanso semanal





RESPECTO A LOS DERECHOS DE LA PROPIEDAD

COMPARTIENDO VALOR

MINERA SAN RAFAEL, S. A.



¿Cómo proporcionar una negociación ganar-ganar? Esa fue la pregunta que se hizo Minera San Rafael (MSR) en el año 2010 cuando la Gerencia General y las gerencias de Operaciones y de Relacionamiento Comunitario, se acercaron a los dueños de los terrenos donde se establecería la mina en San Rafael las Flores, Santa Rosa.

La solución fue una propuesta que muy pocas minas a nivel mundial han implementado: una alianza entre empresa y propietarios para que juntos pudieran aprovechar los beneficios de la minería conocida como “Compartiendo Valor”. Esta propuesta está enmarcada dentro de la visión de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) que MSR ha implementado exitosamente.

Pero para “Compartir Valor” primero fue necesario crearlo y fue así como de acuerdo con la empresa se han construido relaciones a largo plazo que han permitido, primero, mantener una relación sostenible que proporciona beneficios para ambas partes y, segundo, una comunicación constante que ha facilitado la construcción de estas relaciones.





Estos factores permitieron la construcción de uno de los valores más importantes del programa: confianza. Esto contribuyó que la venta de los terrenos se hiciera respetando los precios del mercado y que además todos los expropietarios que vendieran sus propiedades a Minera San Rafael, también pudieran beneficiarse a lo largo de la vida útil de la mina, de la distribución de un 0.5% de las ventas cerradas de sus concentrados de plomo y zinc.

Para legitimar el programa, se estableció formalmente la Asociación de Expropietarios de San Rafael las Flores, cuya Junta Directiva tiene la capacidad de negociar directamente con la mina y otros actores sociales, esto debido a que uno de los

valores fundamentales de “Compartiendo Valor”, también ha sido el interés de los expropietarios en donar voluntariamente el 10% de los ingresos que reciban como parte del acuerdo. Para ello se ha establecido un fondo que administra la directiva y que puede ser utilizado para gestionar diversos proyectos en beneficio de las comunidades de San Rafael las Flores.

Para Minera San Rafael “Compartiendo Valor” forma parte de su Política de Sostenibilidad ya que es una iniciativa que garantiza recursos adicionales a los expropietarios durante la vida útil de la mina, pero más importante aún es, que programas como este privilegian el diálogo y promueve alianzas bajo esquemas de ganar-ganar.





Compartir valor es algo que Minera San Rafael ha promovido desde su llegada a San Rafael las Flores en el año 2010. La prioridad de contratar a colaboradores originarios del municipio y de la región ha permitido impulsar el crecimiento de muchas familias del área, convirtiéndose en una empresa que promueve el desarrollo integral de las comunidades.

En ese sentido, Minera San Rafael se ha convertido en un socio del desarrollo sostenible y gracias a programas como “Compartiendo Valor” ha demostrado el compromiso que la empresa tiene con el desarrollo del país y de la región donde opera, promoviendo así un sano equilibrio entre Estado, comunidad y empresa.





TRANSPARENCIA Y CUENTAS CLARAS, LA GRAN OBRA DE COST

CÁMARA GUATEMALTECA DE LA CONSTRUCCIÓN

CoST es una entidad multipartita y multisectorial a nivel internacional, cuyo programa fue diseñado para incrementar la transparencia y rendición de cuentas en el sector de la construcción de obras públicas a través de la divulgación de la Información Clave de los Proyectos (ICP), en todas las fases del ciclo de construcción. Para ello, cuenta con la observación y asistencia técnica del Banco Mundial.

La iniciativa internacional CoST surgió en el Reino Unido en el año 2008. Conforme los años, trece países se han adherido a la misma, siendo Guatemala el primer país latinoamericano al unirse en el año 2010. La Iniciativa está conformada por tres sectores, cada uno de ellos con dos miembros:

- Sector Público. Comisión Presidencial de Transparencia y Gobierno Electrónico (COPRET), quien ejerce actualmente la Presidencia del GMS y Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda (CIV).
- Iniciativa Privada. Cámara Guatemalteca de la Construcción (CGC) y Cámara de Industria de Guatemala (CIG)
- Sociedad Civil. Facultad de Arquitectura, Universidad de San Carlos de Guatemala (FAR-USAC) y Guate Cívica.
- Observadores con Asistencia Técnica (como parte de los socios internacionales): Banco Mundial (BM) y Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit -GIZ.

Siguiendo los lineamientos de CoST Internacional, se estructuró un manual operativo que ejecuta un equipo especializado de aseguramiento. Este se encarga de recopilar y analizar críticamente la información clave en cada uno de los proyectos de obra ejecutados o en proceso, que permiten una verificación real y objetiva de transparencia y efectividad de las obras. Posteriormente, la información es divulgada a través de medios electrónicos, impresos y principalmente por medio de un evento público.

CoST Guatemala, mediante la participación activa e imparcial de los sectores que conforman el Grupo Multisectorial, impulsa la transparencia en la contratación de obra pública, con la finalidad que la población se beneficie con infraestructura duradera y de alta calidad, agilizando de esta forma su desarrollo y sus niveles de productividad.



DESPERTADOR

KIT DE HERRAMIENTAS PARA CONSTRUIR CULTURA CIUDADANA

UNA INVITACIÓN A DESPERTAR

CENTRARSE

En 1985 inicia la era democrática en el país y con ella el aprendizaje de los guatemaltecos con respecto a uno de sus deberes más importantes como ciudadanos, la participación política responsable.

Para concienciar sobre este deber nace en 2011 una iniciativa denominada “El Despertador” dirigida por la Fundación Proyecto de Vida y GuateÁmala, esta última conformada por empresarios y líderes visionarios que tienen como objetivo un cambio de actitud positiva de los guatemaltecos para la construcción de la Guatemala que todos queremos.

La iniciativa consistió en un kit que tiene una metodología participativa, en grupos de 15 a 25 personas, para reflexionar respecto a la importancia de la participación de cada guatemalteco en el desarrollo del país, elegir a sus autoridades, construir confianza y crear una red.

En el 2011 cuando se lanzó por primera vez esta iniciativa CentraRSE capacitó a más de 50 empresas socias. Para el 2015 en conjunto con la Fundación Proyecto de Vida, GuateÁmala y la Asociación de Gerentes estaremos trabajando nuevamente en la capacitación de las empresas en este importante tema.

Para este año el material se encuentra en un paquete que incluye las instrucciones, videos, carteles informativos y algunos elementos cívicos como el himno y la Constitución.

En 2011 “se despertaron” más de 210,000 guatemaltecos y participaron alrededor de 150 empresas.

Para este año se desea alcanzar 250,000 ciudadanos y llevarlo a cabo en las empresas, universidades y organizaciones de la sociedad civil. Se desarrollará de mayo a agosto y el costo del kit será de Q130.00 por unidad.

UNA POLÍTICA QUE APOYA A LOS CUATES

AMBEV

AMBEV es una empresa multinacional perteneciente a la industria alimenticia y de bebidas dedicada a la producción de cerveza, siempre en la búsqueda de la innovación y el liderazgo del mercado guatemalteco.

Como parte de su estrategia de RSE decidió establecer una guía y procesos claros para facilitar que sus “cuates” (los distribuidores de sus productos) lo sigan siendo, y como una herramienta que contribuya a reducir el riesgo de ser sancionado por algún incumplimiento legal.

Uno de los principales objetivos de esta guía es el cumplimiento de la legislación en el tema de prohibición de la venta de alcohol a menores de 18 años. Sin embargo, está elaborada para ser un punto de referencia general para los puntos de venta, dado que muchas veces los locales carecen de las herramientas y

conocimientos sobre los requerimientos que les exige la ley.

Además cuenta con información básica sobre aspectos legales-regulatorios a nivel de leyes y reglamentos en materia sanitaria, fiscal, mercantil, protección al consumidor, laboral, seguridad social y medio ambiente.

Debido a este mecanismo de acompañamiento AMBEV ha logrado crear parámetros para su cadena de valor y por lo consiguiente incidir positivamente en la manera de hacer negocios en Guatemala.





ASUNTOS DE LOS CONSUMIDORES





PROGRAMA AGROVIDA, FOCO Y CORAZÓN DE LOS AGRICULTORES

BAYER



Fotografía: Peter Ginter

Cada vez que picamos una cebolla o exprimimos una naranja, lo hacemos tan mecánicamente, que olvidamos cómo llegaron hasta nosotros.

La mayoría de las veces son producto del trabajo de diligentes agricultores, grandes y pequeños, cuyo esfuerzo hace posible que disfrutemos de estas hortalizas y frutas. Que continúen haciéndolo de la mejor manera, es el objetivo del Programa AgroVida de Bayer.

AgroVida es un programa de educación y capacitación que busca difundir la experiencia de Bayer sobre el manejo seguro de productos fitosanitarios y sobre las buenas prácticas agrícolas (BPA) para beneficio de los productores agrícolas, la comunidad y el medio ambiente. Se ejecuta en el área de Centroamérica y El Caribe.

Los temas abordados son:

- Transporte (traslado apegado a las normas de los agroquímicos);
- Almacenamiento (bodegaje seguro, envases protegidos y no expuestos);
- Aplicación (seguridad para el medio ambiente, cultivos y usuarios);
- Desecho (de envases vacíos, residuos no usados y productos vencidos);
- Protección (uso de elementos de protección individual).

Todo ello le permite a la División Agrícola de Bayer asegurar que los productores manejen información clave y oportuna para el uso de sus productos y servicios, principalmente aquellos necesarios para el cultivo de caña de azúcar, vegetales, arroz, maíz, banano, café, melón, entre otros.





En 2014, este programa alcanzó la cifra récord de 27,600 agricultores capacitados.

Con respecto a 2013 hubo un incremento de 45% de agricultores capacitados, Guatemala, República Dominicana y El Caribe destacaron por superar los resultados del año anterior. Mientras que Nicaragua, El Salvador y Honduras casi duplicaron las cifras de 2013. Costa Rica y Panamá también aumentaron alrededor de 40% las personas capacitadas. Cuba se mantuvo con más de 9,000 personas capacitadas.

El ingeniero Rolando Mata, supervisor de Agricultura Del Monte, división Melón, en Costa Rica dice que con este programa de capacitaciones de Bayer, los colaboradores reciben una mejor información sobre el

manejo seguro de plaguicidas, eso hace que se refuerce la calidad del trabajo. “Es un aprendizaje que llevan a sus casas, se preocupan por no afectar a su familia. El personal está motivado y eso se refleja en que realizan sus labores minimizando los accidentes”, explica.

En la finca El Esfuerzo, en Guatemala, dedicada a la producción de caña de azúcar, AgroVida ha sido de gran importancia, según explica el ingeniero Néstor Pezzarozzi. “A través de las capacitaciones complementamos los requisitos de certificación en buenas prácticas agrícolas. Entre los colaboradores ha tenido gran impacto y mucha aceptación ya que saben cómo usar el equipo de protección y las buenas prácticas en el manejo seguro de un producto fitosanitario”, dice.



Por último, el ingeniero Oscar Vargas, subgerente Agrícola y encargado del Departamento de Fitosanidad de la finca Exporpack, en Guanacaste, Costa Rica, dice que la mayoría de los trabajadores no conocen cómo manipular los agroquímicos, ahí radica la importancia de este programa, porque les hace conciencia sobre el manejo seguro y eficaz de los productos fitosanitarios. “Este mensaje se extiende a nivel familiar, logrando un efecto multiplicador para la protección de los trabajadores, sus familias y del medio ambiente”, finaliza. AgroVida es una iniciativa de Bayer que acompaña la producción de mejores cultivos, un aumento de la productividad y la calidad de las cosechas, pero también garantiza la salud y seguridad de los agricultores.





EL DESAFÍO DE CONSTRUIR DE FORMA AMIGABLE CON EL MEDIO AMBIENTE

CONSEJO DE CONSTRUCCIÓN SOSTENIBLE DE GUATEMALA
(GUATEMALAN GREEN BUILDING COUNCIL)

El sector inmobiliario también debe ser responsable con el medio ambiente. ¿Cómo? A través de construcciones que garanticen la reducción del impacto ambiental con el uso eficiente de los materiales utilizados, un equipamiento que minimice el consumo energético o diseños que contemplen las condiciones climáticas y ambientales del lugar.

Todas esas consideraciones empiezan a ser tomadas en cuenta en Guatemala, aunque todavía son muy pocos los casos en los que la sostenibilidad fue el principal motor al momento de edificar alguna construcción, según lo estableció el Consejo de Construcción Sostenible de Guatemala (Guatemalan Green Building Council, GGBC, en inglés).

De acuerdo con el GGBC, tampoco existen indicadores para medir el éxito de los casos documentados. Por eso, más que una problemática, el Consejo ve una oportunidad y la necesidad de transformar el mercado hacia prácticas sostenibles, creativas e innovadoras, que promuevan construcciones socialmente responsables, ambientalmente amigables y económicamente factibles para reducir de manera considerable los impactos ambientales.

En esa línea, en el año 2013, la Junta Directiva propuso que fuera el GGBC la plataforma para habilitar y visibilizar más estos casos. Una de las estrategias para lograrlo fue el Programa Oficina + Verde, fundamentado en que los espacios más verdes generan mejores resultados en la organización y mantenimiento de las instalaciones. Datos del Consejo Mundial de la Construcción Sostenible (World Green Building Council) muestran que las personas con vista al exterior y expuestas a iluminación natural mejoran entre 10-25% su función mental y su memoria y son 23% más productivos.





El esfuerzo de ponerlo en práctica en Guatemala busca:

1. Que los miembros del GGBC comercialicen productos y/o servicios sostenibles y que sus operaciones reflejen una unidad de criterios,
2. Crear conciencia, generando responsabilidad ambiental en todo el organigrama de la empresa,
3. Identificar patrones, tendencias, generar indicadores en y de Guatemala para definir que es sostenible/no sostenible, éxito/fracaso, etc., y
4. Transformar, por medio de la práctica y el ejemplo el sector de la construcción de Guatemala.

El plan piloto comenzó en mayo de 2014, en las instalaciones de uno de los miembros fundadores. El Programa empieza con una capacitación sobre la iniciativa y sus beneficios. Asimismo, presenta temas para

operar una oficina sostenible (energía, agua, recursos, materiales y calidad del ambiente interior) y ofrece acciones que los colaboradores pueden poner en práctica en su espacio de trabajo.

Al finalizar la actividad, los colaboradores reciben ciertas tareas, sin importar su posición en el organigrama de la empresa. Además, quedan establecidas mesas de trabajo para generar líneas bases de desempeño y guías de mejora. Por último, todo el equipo de colaboradores debe involucrarse para lograr un espacio de trabajo más rentable y amigable con el ambiente.

El GGBC es una comunidad en constante crecimiento, fiel creyente de que mientras más se conozca del tema, más alcance tendrá. En ese sentido, la iniciativa Oficina + Verde pretende ser lo más inclusiva y pública posible, de manera que los planes de crecimiento son llegar a todos los miembros y no miembros y ampliar la red de apoyo con más productos para implementar en las instalaciones de los participantes.



Oficina + Verde es parte de la iniciativa de GuateSostenible 2020, la cual por medio de estándares y documentos de medición, busca generar indicadores integrales de la construcción verde. Trabajan el Estándar GGBC de Vivienda Sostenible, para empezar a sembrar conciencia y responsabilidad en la toma de decisiones de los ciudadanos, así como también están generando Guías Ambientales para fomentar el uso eficiente de materiales y recursos antes, durante y después del proceso de construcción.





UN LLAMADO A LA CONCIENCIA AMBIENTAL A TRAVÉS DE FACEBOOK

CEMACO

#DependeDeTi que logremos sembrar miles de arbolitos

que la lluvia no nos detenga a sembrar árboles el sábado 21 de junio a las 9:00 a.m. en la Finca Florencia en Santa Elena Bariles, Villa Canales!

insíbete aquí: <http://tinyurl.com/opltqo7>
nosotros te enviaremos un correo confirmando tu participación.

¡ te esperamos !



la cantidad de árboles a sembrar **#DependeDeTi**

hoy 22 de abril, cada vez que compartes en  de esta imagen = (1 árbol a sembrar)

¡ celebremos juntos el Día de la Tierra !



gracias a ti sembraremos
11,754 árboles*



¡ gracias por compartir el mensaje !

por eso, practica los tips ya compartidos y recuerda que nuestro planeta #dependedeti

* frecuencia total de  de las páginas de CEMACO y Juguetón ayer hasta las 11:59 PM



tip 3

reciclar basura #DependeDeTi

poco-Lógico



eco-Lógico

¡ clasifica la
basura y
recicla !



Las redes sociales tienen un gran potencial y alcance: pueden ser importantes plataformas para multiplicar información, interactuar con públicos de interés o generar conciencia sobre temas trascendentales, como es el caso del medio ambiente.

Eso fue lo que hizo Cemaco cuando utilizó su página de Facebook para hacer un llamado a sus más de 500,000 “fans” para que se sumaran a la celebración del Día de la Tierra.

La primera vez fue el 22 de abril de 2013, cuando lanzó una convocatoria sencilla: por cada “compartir” de una publicación que hizo en la red social, Cemaco se comprometió a sembrar un árbol.

Buscaron generar un “compartir” ya que representa una interacción más profunda con los seguidores que un “me gusta” y además ayuda a multiplicar la información.

Su proyección inicial era llegar a 1,000 “compartir”. Sin embargo, en 24 horas, la publicación fue compartida por más de 10,000 personas.

La campaña fue un éxito rotundo, porque la empresa asumió el compromiso de sembrar 10,000 árboles ese año y el mensaje en pro del medio ambiente fue visto por más de 50,000 personas (asumiendo como mínimo 5 vistas por cada vez que fue compartido).





Cumpliendo con el compromiso adquirido, coincidiendo con el Día Mundial del Medio Ambiente en junio, y en alianza con la Fundación Defensores de la Naturaleza, la empresa sembró 5,000 árboles en el Parque Naciones Unidas (Amatitlán) y 5,000 en Río Hondo, Zacapa, dónde donaron plantas de Moringa, especie que además de servir para reforestar, aporta a la nutrición de la comunidad.

La actividad contó con el apoyo de clientes y voluntariado corporativo.

La segunda ocasión fue en 2014, cuando Cemaco decidió elevar su compromiso. Además de tener como meta aumentar el número de árboles respecto al año anterior, durante la semana previa al Día de la Tierra, inundó las redes sociales con consejos

fáciles para ser más amigables con el medio ambiente, instando a clientes a participar en concursos y a poner los consejos en práctica.

En el Día de la Tierra, lanzó nuevamente la convocatoria de compartir una publicación. Superó la meta y llegaron a más de 11,000 compartir. Como el año anterior, sembraron todos los árboles en junio, esta vez contaron con el apoyo de la Asociación Ambiental G-22 y nuevamente Defensores de la Naturaleza.

En dos años han sembrado 21,236 árboles. Sus estimaciones indican que esta cantidad de árboles absorbieron anualmente el equivalente a 236 toneladas de CO₂, con lo cual contribuyeron a combatir el efecto invernadero. Han contado con la

#DependeDeTi que logremos sembrar miles de arbolitos

¡ que la lluvia no nos detenga a sembrar árboles el sábado 21 de Junio a las 9:00 a.m. en la Finca Florencia en Santa Elena Barillas, Villa Canales !

¡ inscribete aqui: <http://tinyurl.com/opitgo7> nosotros te enviaremos un correo confirmando tu participación

¡ te esperamos !

gracias a ti sembraremos 11,754 árboles*

¡ gracias por compartir el mensaje !
pon en práctica los tips ya compartidos y recuerda que nuestro planeta #dependedeti

*Cuenta total de **11,754** de las imágenes de **CEMACO** y **Juguetón** que hasta las 11:55 PM.

TI
Que nuestra Guatemala sea el país de la eterna primavera

Poco-LÓGICO

Una botella de plástico necesita 500 años para degradarse. ¿un pacho alternativo?

participación de 300 voluntarios y han impactado directamente en tres regiones (Amatitlán, Villa Nueva y Río Hondo).

Además, han generado conciencia ambiental a más de 21,000 fans que han interactuado directamente con el mensaje, el cual ha sido visto por más de 100,000 personas.

Tienen proyectado continuar con esta iniciativa para aumentar su impacto y lograr sembrar cada año más árboles. Además, conscientes del potencial que tiene la empresa como comunicadora de mensajes positivos y educativos, el enfoque en los próximos años es incluir más herramientas en la página web y en tiendas para que los clientes puedan tomar decisiones informadas que les permitan ahorrar y ser mejores ciudadanos.



A young child wearing a grey baseball cap and a white t-shirt is looking intently at a computer monitor. The monitor displays a colorful illustration of a mobile classroom with a sign that says 'BIENVENIDOS AL LUCY MÓVIL'. The background shows other computer monitors and a blue wall with a large white circle. A network of white dots connected by thin lines is overlaid on the image.

LUCY MÓVIL, UNA FORMA DIVERTIDA DE APRENDER SOBRE ELECTRICIDAD

ENERGUATE



Si para los adultos puede ser difícil comprender cómo se genera, transporta y distribuye la energía eléctrica, imaginemos lo que significa para los más pequeños. Explicarlo no es una tarea sencilla, pero tampoco imposible.

Eso fue lo que se planteó ENERGUATE: cómo acercar el tema a los niños de la manera más divertida posible. Así nació el Lucy móvil.

ENERGUATE es la distribuidora responsable de llevar energía eléctrica a más de 1.58 millones de hogares, comercios, empresas e instituciones en oriente y occidente del país. Su proyecto Lucy Móvil, se trata de un vehículo dotado de ocho computadoras que recorre comunidades y localidades ubicadas en las áreas de distribución de la empresa.

Por medio de divertidas actividades y dinámicas grupales e individuales, los educadores que viajan en el Lucy Móvil, transmiten a los niños de Primaria, información sobre temas relacionados con el origen de la energía y cómo la transportan hasta los hogares.

También incluyen el significado de la eficiencia energética, el ahorro, la seguridad y el medio ambiente. Todos estos temas son importantes para el área de educación que forma parte de su política de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y que también incluye acciones en seguridad y medio ambiente.





Y la mejor forma de lograr ese propósito fue por medio de la tecnología, en especial, porque muchas veces los niños no tienen acceso a ella.

Sin embargo, ENERGUATE apuesta por los más jóvenes, porque están en una edad en la que pueden comprender, utilizando la tecnología, sobre los beneficios y el desarrollo que trae consigo la energía eléctrica.

El proyecto ha sido aceptado por padres de familia, comunidad



así como estudiantes y maestros, tal y como se desprende de algunos testimonios de los maestros que han presenciado las actividades que lleva el Lucy Móvil. Bertha Marilú González, de la Escuela Oficial Rural Mixta Parcelamiento La Democracia, Escuintla, dice: “Muchas veces los niños son más cumplidos que los adultos a la hora de recibir consejos sobre cómo ahorrar energía eléctrica”.

Marleni Soria, de la Escuela Oficial Urbana Mixta Angelina Ydigoras Fuentes, jornada vespertina, Colomba, Quetzaltenango, agrega: “Es una actividad muy bonita para los alumnos, pues si ellos aprenden a ahorrar

energía, ayudarán al planeta”.

Hasta la fecha, el Lucy Móvil ha llegado a los departamentos de Chimaltenango, Sololá, Quetzaltenango, Escuintla, Retalhuleu, Suchitepéquez, Izabal, Zacapa y Chiquimula. En dos años más de 70,000 niños han participado de la aventura de aprender en el Lucy Móvil.

Con su proyecto Lucy Móvil, ENERGUATE está haciendo realidad su propósito de desarrollar iniciativas que dejen huella y experiencias positivas, que en este caso, servirán para convertir a los más pequeños en adultos responsables en el uso de la energía eléctrica.





BUENOS CONSEJOS DE NUTRICIÓN A TRAVÉS DE LA PUBLICIDAD

BIMBO

Grupo Bimbo fomenta y cree en la comunicación responsable, que conlleva a adoptar altos estándares regulatorios de comunicación con los consumidores de los países donde se elaboran y comercializan sus productos, los cuales están formulados tomando en cuenta directrices nacionales e internacionales fijadas por instituciones como el Ministerio de Salud y la Organización Mundial de la Salud. Por eso a partir de agosto de 2010, se propone utilizar los más altos estándares de publicidad responsable a nivel global para ayudar a la promoción de estilos de vida saludables, así como la adopción de

buenos hábitos alimentarios entre la población, los lugares de trabajo y las comunidades.

A la fecha, siguen cumpliendo el compromiso como miembros de la International Food and Beverage Alliance (IFBA) con el Pledge (iniciativa de publicidad responsable dirigida a niños), para fomentar y asegurar que la publicidad elaborada y dirigida a niños menores de 12 años cumpla con los más altos estándares internacionales en prácticas de mercadeo socialmente responsable.

Como empresa de alimentos socialmente responsable cada año realiza tareas que sumen a la búsqueda de productos con un mejor perfil nutrimental, cumpliendo así su misión: “Alimentar, deleitar y servir a nuestro mundo”.

UNA APP QUE FACILITA LA VIDA

TELFÓNICA



Aprovechando los avances de la tecnología y para continuar posicionando al cliente en el centro de todas las actividades de la compañía, Movistar puso a disposición de sus usuarios la APP Mi Movistar, en la que pueden consultar y gestionar sus servicios desde donde se encuentren de forma fácil, amigable y segura.

Con Mi Movistar, las personas tienen acceso a una amplia gama de servicios como pago de sus facturas, consultas de saldo, recargas y compras de paquetes y consultas sobre el consumo de minutos, SMS y Datos, todo desde la comodidad de su Smartphone o Tablet. Telefónica ha fortalecido también sus canales de contacto presencial y virtual a través de herramientas de autogestión y comunicación en redes sociales aumentando un 85% la resolución de casos de clientes. En 2014 se adecuaron de forma física y tecnológica más de 50 tiendas movistar ubicadas en puntos estratégicos del país, convirtiendo la atención autogestionable y 100% digital y ayudando a que nuestra operación sea más amigable con el ambiente por el ahorro de papel y energía eléctrica.

El *call center* está adecuado para atender las 24 horas de los 365 días del año y se habilitó la atención en idiomas mayas, con el objetivo de atender a los clientes que necesitan ayuda en su idioma materno.



EN GUATEMALA, ¡SE HIZO LA LUZ!

INDE

Como sabemos la evolución del ser humano a lo largo de la historia ha estado íntimamente relacionada al consumo de energía la cual no solamente ayuda a satisfacer las necesidades sino también es un factor clave para el desarrollo económico y social.

El Instituto Nacional de Electrificación (INDE) consciente de esta importancia, intensificó sus esfuerzos para elevar el índice de cobertura eléctrica nacional, creando la Política de Electrificación Rural para proporcionar acceso a la energía eléctrica a los habitantes de las comunidades rurales del país.

En la década de los años 90 la cobertura eléctrica se encontraba alrededor del 50% a nivel nacional por diversas situaciones como distancia entre poblados, dispersión de viviendas, entre otras. Para resolver estas situaciones el INDE ha desarrollado 3 programas: **PLAN DE ELECTRIFICACIÓN RURAL -PER-, PROGRAMA MULTIFASE DE ELECTRIFICACIÓN RURAL -PMER-, PLAN INSTITUCIONAL DE ELECTRIFICACIÓN.**

El monto de la inversión realizada por medio de estos programas asciende a más de Q. 2,800 millones llegando aproximadamente a 3100 comunidades beneficiadas a través de redes eléctricas convencionales, 44 con Sistemas Fotovoltaicos y 3 por medio de Mini-Central Hidroeléctrica. Con el objetivo de incrementar la cobertura eléctrica y alcanzar el 95% de electrificación, el INDE continúa desarrollando acciones para obtener el financiamiento para el desarrollo de nuevos programas y proyectos que contribuyan a alcanzar la meta propuesta.



A NUESTROS NIÑOS SE LES PRENDE EL FOCO

AGER

La importancia de estar bien informado consiste en que nos da la capacidad para entender a la sociedad en la que vivimos y para poder, legítimamente, estar conforme o inconforme con nuestro alrededor.

La Asociación de Generadores con Energía Renovable (AGER) ha detectado que en torno al tema de las hidroeléctricas, existe un gran desconocimiento, falta de información e incluso desinformación lo cual contribuye a la conflictividad en

torno a esta fuente de energía. Para abordar esta problemática AGER desarrolló una estrategia dirigida a los niños y niñas de las comunidades aledañas a los proyectos, o en áreas con potencial hidroeléctrico, surgiendo en 2013 el Programa de formación para maestros y alumnos de Primaria, con sus personajes José el curioso, su amiga Sara y su perro Chispita.

Este programa consiste en una serie de cuentos, actividades, guías para maestros, libros para pintar y juegos interactivos que dan a conocer sobre las energías renovables, su funcionamiento y el papel que desempeñan en el cuidado del medio ambiente. En el año 2014 se entregaron alrededor de 64,000 materiales educativos en la primera fase y en enero de 2015 fueron entregados 5,000 mil kits. El impacto de esta iniciativa se verá a largo plazo y el principal objetivo es que los niños de hoy, que serán los jóvenes de mañana comprendan la importancia que tiene este tipo de recurso para el país.





**PARTICIPACIÓN ACTIVA Y
DESARROLLO DE LA COMUNIDAD**





Cada mañana, 354 estudiantes provenientes de 15 comunidades ubicadas en Sanarate, El Progreso, empiezan sus clases en el Colegio Enrique Novella Alvarado. Una instalación de primer mundo, que cuenta con 21 salones de clase, dos talleres para áreas prácticas, un salón de computación conectado a la red de Cementos Progreso y dos salones para expresión artística.

El Colegio también construyó una cocina para el área de Productividad, una biblioteca (la cual sirve como centro de documentación comunitario), dos áreas deportivas y una de juegos infantiles, así como un parqueo para la flota de buses escolares. Los orígenes de este establecimiento se remontan al año 1977, cuando Enrique Novella se solidariza con la comunidad El Sinaca, ubicada

A photograph of a classroom where several students are seated at desks, each with a computer monitor. The students are viewed from behind, looking at their screens. The room has light-colored walls and a whiteboard in the background. A decorative white network of lines and dots is overlaid on the image.

CAMBIANDO PARA SIEMPRE LA EDUCACIÓN EN SANARATE

CEMENTOS PROGRESO, S. A.

en San Miguel, Río Abajo, asolada por el terremoto del 4 de febrero que afectó a todo el país, el año anterior.

En ese momento, inauguró el Colegio como escuela, donde se inscribieron los primeros 44 niños y niñas en primero y segundo grado de Primaria. Al principio, él, personalmente, junto a su familia, visitaba el lugar y aprovechaba para impartir clases. Poco a poco, fueron construyendo más aulas. Para 1989 atendían hasta sexto grado de Primaria y asistían 121 estudiantes, la mayoría hijos de los vecinos que vivían en el valle que rodea a la Planta San Miguel de Cementos Progreso.





Pronto, los colaboradores de la planta empezaron a inscribir a sus propios hijos, en especial, porque en el área no abundaba la oferta educativa de calidad o porque no tenían los recursos para enviarlos a estudiar lejos.

Descubrieron que aquí los niños recibían una educación con valores, podían aprender otro idioma, así como tener acceso al uso de tecnología. Eventualmente, completaron todos los años de Primaria y empezaron a ofrecer en 2002, Secundaria y en el año 2007, Bachillerato en Ciencias y Letras. Luego, en 2012, hicieron realidad una de las aspiraciones del Colegio: que la mejora personal que experimentaban los estudiantes la trasladaran a su comunidad. Por eso agregaron un programa de capacitación técnica a través de una alianza con el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP).

Con esta adición, ahora los jóvenes se gradúan con conocimientos y competencias para la vida. En los dos años que viene funcionando este programa, han entregado 32 diplomas o certificaciones en áreas como electricidad residencial, electrónica, soldadura,



dibujo técnico e hidráulica. Este programa les permite, no sólo insertarse profesionalmente en el mercado laboral sino que optar a una carrera universitaria.

En estos 37 años, la escuela se convirtió en colegio privado, empezaron a entregar útiles escolares, uniformes, ofrecer transporte y becas a los alumnos más destacados con dificultades económicas para seguir estudiando. Inauguraron la Biblioteca José Miguel Torrealba y un escenario para actividades culturales, también construyeron laboratorios de Química y Física, e implementaron los programas del MINEDUC, Leamos Juntos y Guatemala.

Para cumplir con el modelo académico adoptado, que busca la formación de líderes éticos, solidarios y comprometidos con el desarrollo de su entorno, han hecho alianzas con la Universidad del Istmo (UNIS), para la formación de docentes; con el Centro Educativo Técnico Laboral Kinal, para la creación del programa Cisco Networking Academy, que

brinda una certificación en programación en redes a nivel diversificado.

En la actualidad, están inscritos 354 estudiantes que seguramente al graduarse se unirán a los más de 5,000 alumnos que pasaron por estas aulas. Algunos se han incorporado a la Planta San Miguel, otros incursionando con éxito en la vida universitaria y otros más, aportando a su familia y a su comunidad, como profesionales responsables, éticos y respetuosos.

El presupuesto anual asciende a Q11 millones, cifra bien invertida, a juzgar por los resultados de los estudiantes: en 2014, los graduandos obtuvieron en la prueba de aptitud académica internacional que realiza el College Board, el mejor promedio en la medición para ingreso a las universidades. Ese mismo año, en las pruebas que realiza el MINEDUC, los graduandos se colocaron en el primer lugar a nivel departamental, y noveno a nivel nacional, al obtener un logro de 100% en Lenguaje y 95.83% en Matemática.





MEJORAR UNA ESCUELA ES IMPACTAR EN CIENTOS DE VIDAS

HIDROELÉCTRICA POZA VERDE

La Escuela Oficial Rural Mixta Los Potrerillos, ubicada en el municipio de Pueblo Nuevo Viñas, Santa Rosa, es una de las mejores escuelas de toda el área.

No siempre fue así, porque cuando Hidroeléctrica Poza Verde empezó a operar, se dio cuenta que los seis grados de primaria funcionaban en tres aulas y los niños presentaban algún grado de desnutrición, lo cual dificultaba el proceso de aprendizaje.

En el año 2013, la empresa empezó a vincularse con la comunidad como parte de su política de Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Lo primero que hizo fue un diagnóstico del estado nutricional de los niños, por medio de una evaluación inicial de peso y talla, que reveló la desnutrición que padecían. La Hidroeléctrica implementó entonces, en alianza con la Fundación Castillo Córdova, el proyecto Escuelas Saludables.

Este es un componente del Pacto Hambre Cero que desarrolla diversas acciones en busca de mejorar las condiciones de los estudiantes y su entorno educativo, por medio de charlas sobre salud preventiva y nutrición. Incluye capacitar y coordinar con las madres de familia para preparar desayunos sanos y nutritivos que son entregados día a día a los niños y niñas de la escuela.

Por aparte, estaba la condición general de la escuela: tres aulas precarias; en una impartían primer grado; en otra, segundo y tercero, y en la última, de tercero a sexto. No habían servicios sanitarios, sino letrinas; tampoco agua potable ni energía eléctrica. Les faltaba una cocina para preparar los desayunos escolares.





Para apoyar a la escuela en las mejoras que necesitaba, Hidroeléctrica Poza Verde en conjunto con la Fundación Castillo Córdova, solicitaron el apoyo de la Embajada de Japón en el país, que tiene un programa de Asistencia Financiera No Reembolsable para Proyectos Comunitarios.

La representación diplomática aprobó en marzo de 2013, una donación cercana al millón de quetzales (Q. 816,784.00), con esos recursos decidieron no sólo remodelar las

aulas existentes, sino construir tres aulas más, una cocina, el área de servicios sanitarios para Primaria y Pre Primaria, colocar una plancha de concreto en el patio, construir un sistema de tratamiento de aguas residuales y un muro perimetral.

Contaron con el apoyo de la Municipalidad de Pueblo Nuevo Viñas, el Comité Comunitario de Desarrollo (COCODE) de la aldea Los Potrerillos y la comunidad que aportó mano de obra.





Las nuevas construcciones fueron diseñadas y ejecutadas por el área de Ingeniería de Hidroeléctrica Poza Verde y fueron entregadas en noviembre de 2013 con el compromiso que la hidroeléctrica se hará cargo de su mantenimiento por cinco años consecutivos.

De esta buena práctica se puede resaltar la importancia de las Alianzas Público Privadas para que los actores puedan trabajar de la mano, con el objetivo que los esfuerzos se multipliquen, permitiendo un mayor impacto y contribuyendo al desarrollo económico, social y ambiental.





PASTELES, PIÑATAS Y COSTURAS QUE CAMBIAN PARA SIEMPRE LA VIDA DE LAS MUJERES

INGENIO LA UNIÓN

Las señoras de Santa Lucía Cotzumalguapa, en Escuintla, querían aprender a cocinar deliciosos pasteles y platillos de cocina guatemalteca, además obtener capacidades técnicas que les ayudaran a generar ingresos, como por ejemplo, confección de piñatas, envasado de frutas y verduras, manualidades en duroport, arreglos florales, y corte y confección.

Este es el resultado de una encuesta realizada por el Ingenio La Unión, a un grupo de 190 señoras que participaba en el Programa Emprendimiento Empresarial implementado en 2009.

La iniciativa se diseñó en dos partes, la primera resalta el valor de la mujer en su hogar y su comunidad, por lo que contempla talleres de autoestima, higiene personal y liderazgo.



La segunda parte es el componente económico que busca aprovechar el enorme potencial de las mujeres capacitándolas en diversas áreas para que desarrollen actividades económicas sostenibles. Se trata de un proyecto integral que ofrece desarrollo personal, capacitación y gestión empresarial. De esta forma, la gran apuesta es que mejoren su calidad de vida y la de sus familias.

Al primer curso, diseñado en forma de ciclos que duran un año (de junio a julio), se inscribieron 190 señoras, aproximadamente 15 personas por grupo. El Ingenio aportó el 75% del valor del curso, así como la sala de capacitación, ubicada en la finca Los Tarros, la cual posee diferentes ambientes para un mejor aprendizaje.





Las comunidades elegidas fueron 10, todas del municipio de Santa Lucía Cotzumalguapa: las aldeas Río Santiago, El Rosario, Miriam I y II, y El Tránsito; los parcelamientos El Cajón, El Rosario; el caserío San Judas, y las colonias Maya y Las Delicias.

Para este proyecto se contó con la participación de miembros del Consejo Comunitario de Desarrollo (COCODE), líderes comunitarios y el apoyo del Instituto Técnico de Capacitación (INTECAP), quienes son los encargados de impartir las capacitaciones y de extenderles un certificado por cada ciclo finalizado.

En julio de 2015, habrán completado 5 ciclos, con un promedio de 200 personas por año, lo cual representará una participación cercana a las 1,000 personas.

Este año se sumarán 4 comunidades más, Trocha Tres, Trocha Cinco, Trocha Diez y Santa Odilia, todas de Nueva Concepción.

El programa está planificado para que las señoras participen por lo menos 3 años seguidos porque estas capacitaciones no se contemplan como un único evento, sino como un programa de formación más amplia y continua.

Las personas que se capaciten por cuarto año consecutivo recibirán cursos de administración, costos y gestión de micro créditos, con el objetivo de contar con el conocimiento necesario para emprender sus propios negocios.



Instituciones financieras, como cooperativas y bancos del sistema que operan a nivel local, han ofrecido apoyar a quienes soliciten pequeños préstamos para emprendimiento, sin embargo algunas ya comenzaron en sus casas negocios de confección de piñatas, pasteles, envasado de frutas y vegetales. Y otras se han sumado al Ingenio La Unión (en el hotel, la cocina industrial, el centro educativo), así como en empresas de la zona.

Algo que queda evidenciado es el desarrollo personal que alcanzan las participantes llevándolas al emprendimiento; aplicando lo aprendido en procesos de comercialización para la sostenibilidad de sus familias.





OLLAS Y GUIOSOS QUE ABREN PUERTAS LABORALES A GRUPOS DE JÓVENES

HOTEL
ANTIGUA

PORTA HOTELS ANTIGUA



Son las 8 en punto y en las cocinas del Porta Hotels Antigua, grupos de jóvenes impecablemente vestidos con delantales, pecheras, pantalones, zapatos y los inconfundibles gorros, se afanan en picar, guisar y hornear diferentes platillos, como parte del entrenamiento que ofrece el proyecto Cooking for Hope.

Este proyecto fue lanzado por Porta Hotels Antigua en 2013 con el objetivo de crear oportunidades de desarrollo para jóvenes de áreas con escasa oferta educativa y laboral o incluso en situaciones vulnerables.

La propuesta es que a través del aprendizaje de habilidades culinarias y servicio para hoteles y restaurantes, logren insertarse de manera formal al mundo laboral.

Para implementarlo, fue presentado al alcalde y a la Universidad Rafael Landívar (URL), para solicitar su apoyo. Asimismo, recibieron el apoyo pedagógico de la ONG Ben (Asociación de chefs por el Desarrollo) y de los chefs de los Porta Hotels.

La convocatoria es abierta, por lo que cualquier joven puede inscribirse, aunque le dan prioridad a quienes provienen de las comunidades cercanas.





Los estudiantes reciben clases teóricas y prácticas sobre cocina nacional e internacional, correcta manipulación de los alimentos, nutrición, matemática, pastelería e inglés. Su formación incluye valores como la responsabilidad, el compromiso y la disciplina, porque no aprenden sólo a cocinar, sino a trabajar como verdaderos profesionales.

Las clases se alternan en la sede de la URL, los salones municipales y las instalaciones del hotel, lo cual crea un ambiente móvil que permite conocer los diferentes aspectos del mundo culinario y hotelero. El proyecto tiene un costo simbólico, debido a que los materiales los proporciona la empresa.

Los estudiantes participan en diferentes actividades, como festivales de comida (un

porcentaje de las ventas se destina para sufragar los gastos del proyecto) y talleres de cocina dirigidos a niños y jóvenes. Esta última actividad busca promover un estilo de vida saludable entre los niños, utilizando los productos de la canasta básica.

Hasta el momento han graduado dos promociones: los primeros 25 jóvenes recibieron su diploma en febrero de 2013 y 55 lo hicieron en febrero de 2015. De ellos, 35 originarios de Antigua Guatemala y 20 de Panajachel. En esa fecha inició una nueva promoción, pues este es el tercer año que se lleva a cabo el Proyecto.

Una vez finalizada la capacitación, los graduandos reciben un diploma avalado por la Universidad Rafael Landívar y al momento de reclutar nuevo personal, Porta Hotels les



da prioridad. Algunos de los estudiantes de la primera promoción ya forman parte de las filas de los Porta Hotels, mientras que otros, debido a su formación, se han ubicado en la amplia oferta hotelera y gastronómica que ofrece Antigua Guatemala.

Debido a la aceptación, Porta Hotels espera replicar el proyecto en otras comunidades ubicadas en las cercanías de los principales destinos turísticos del país y donde podrían haber jóvenes interesados en esta formación.

En 2014 los Porta Hotels recibieron el premio internacional GIFTSS (Great Initiatives for Today's (Tomorrow's Society) por llevar más allá el significado de la hospitalidad y por mostrar un destacado compromiso con la sostenibilidad, la educación y la comunidad.





“Tengo mucho que agradecerle a la Minera San Rafael (MSR). Desde que empezaron los trabajos de exploración, comencé brindándoles el servicio de aplicación de agua a la carretera interna para evitar que se levantara el polvo. Entonces tenía un ‘pickupito’ y ahora tengo dos camiones”, dice Adolfo de Jesús Sandoval, de la aldea Los Planes, cercana a San Rafael las Flores, donde Minera San Rafael (MSR) opera la mina El Escobal, en Santa Rosa.



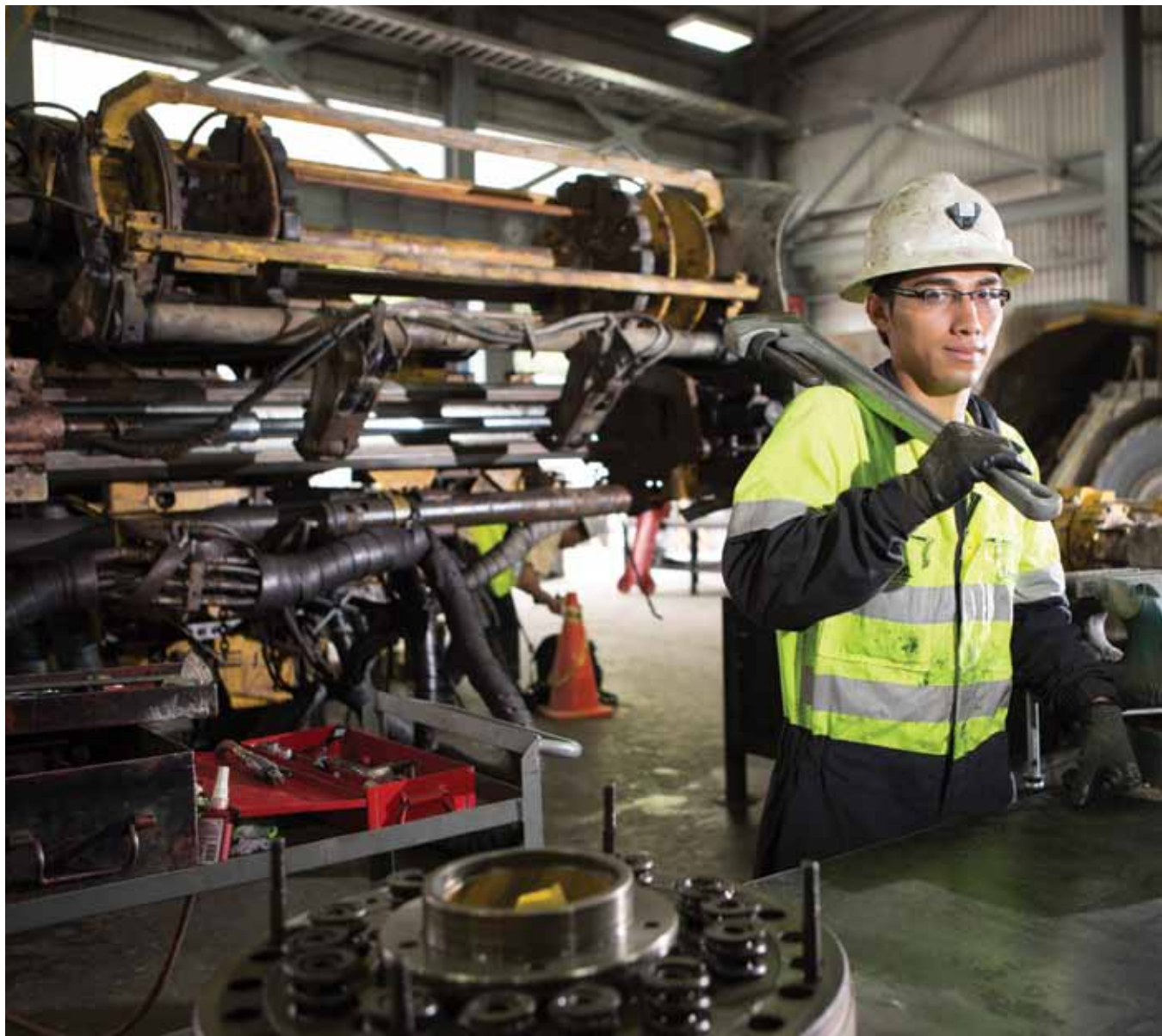
EMPLEO Y CAPACITACIÓN PARA REDUCIR LA POBREZA

MINERA SAN RAFAEL, S. A.

Don Adolfo fue uno de los muchos pequeños empresarios que obtuvo contratos para la prestación de servicios en el año 2010, cuando MSR compró la propiedad de El Escobal.

Desde ese momento, la empresa se propuso compartir los beneficios que genera esta actividad económica, a través de dos temas puntuales: trabajo y desarrollo de conocimientos y habilidades.







Como bien lo recuerda Jorge Mario Pivaral, residente en San Rafael las Flores, previo a la llegada de MSR había pobreza, pocas fuentes de empleo, migración hacia los Estados Unidos y la agricultura, apenas si alcanzaba. “Uno se aventuraba, pero no había garantías, porque se trataba de una agricultura sin tecnificación”, recuerda.

Por eso, tanto en la etapa de exploración, construcción y operación, MSR ha mantenido su compromiso de contratar mano de obra local. En la actualidad, el 97% de los 906 colaboradores de la empresa son guatemaltecos, el 51% son

oriundos del departamento de Santa Rosa y de este número el 87% son vecinos del municipio de San Rafael las Flores.

Al igual que la generación de empleo, también ha sido importante desarrollar capacidades técnicas en áreas complementarias a las actividades de la empresa así como habilidades y conocimientos técnicos dirigidos a incrementar la empleabilidad y el potencial productivo de los habitantes de la zona, esto como parte de la estrategia para reducir la pobreza y aumentar la competitividad local.





Para ello, junto con el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP), Minera San Rafael habilitó un centro de capacitación de 650 m² el cual cuenta con cinco salones (dos aulas y tres talleres para trabajos prácticos), impartiendo cursos de corte y confección, soldadura, joyería, inglés y computación.

También ofrece cursos de actualización profesional como asociatividad, comercialización y administración de empresas. Desde su apertura, el centro de capacitación ha atendido a más de 1,500 participantes.

Las capacitaciones, sumadas a la oferta de trabajo, tanto directo como indirecto,



contribuirán a combatir la pobreza de la zona y mejorará la calidad de vida de las personas y sus familias.

De esta forma, MSR promueve la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), y el compromiso por el desarrollo sostenible de las comunidades donde opera.





EN RUBELQUICHE ESTÁN COMIENDO YUCA, MALANGA Y CAMOTE

NATURACEITES, S. A.

En Rubelquiche, una comunidad de Raxruha, Alta Verapaz, cuando las familias se sientan a comer, en su mesa, adicional a los frijoles y las tortillas, hay platillos preparados con yuca, malanga y camote. Las características de estos vegetales es que tienen un alto contenido de fibra y proteínas y son naturales de la zona, por lo que son más fáciles de cultivar.

Esas eran algunas de las cualidades que buscaba NaturaAceites, con el proyecto productivo para mejorar la disponibilidad de alimentos en el hogar que implementó en esta comunidad, en 2012.

La iniciativa surgió porque los agricultores de esta zona basaban su alimentación en el maíz, sin embargo, de enero a abril, no disponían de efectivo para comprar el grano para su autoconsumo.



Entre las causas que explican esta situación están: poseen poca tierra y quienes tienen extensiones regulares, prefieren dedicarse a la ganadería. Los que cultivan maíz, lo hacen sin ninguna capacitación técnica; cuando levantan sus cosechas, el mercado está saturado, por lo que no obtienen buenos precios por su producto. Esta situación genera escasez de recursos económicos, lo cual repercute en la nutrición de las personas, en especial, de mujeres y niños.

Además de mejorar la disponibilidad de alimentos, el proyecto de NaturAceites perseguía diversificar los cultivos para que ampliaran su dieta y vender los excedentes de esas cosechas para que obtuvieran ingresos extras con los cuales mejorar la calidad y cantidad de la alimentación en los hogares.





Una de las primeras acciones que llevaron a cabo fueron diagnósticos rurales participativos para conocer los recursos de las familias e identificar los cultivos que conocían, consumían y que tuvieran potencial agrícola. Por sus cualidades de reproducción, pocos meses de cultivo, altos volúmenes de producción y valores nutritivos, los alimentos con mayor potencial eran yuca, malanga y camote.

También detectaron que desconocían rendimientos por área, cómo transformar el producto para su almacenamiento y mezclas de alimentos y formas de comercialización. De ahí que planificaron diversas capacitaciones, como: cultivo, almacenamiento, producción de ralladuras y harinas de maíz, yuca, camote, malanga y plátano; además de la preparación de los alimentos dándole prioridad a los utilizados para nutrir a niños menores de 5 años.





También dieron capacitaciones sobre Seguridad Alimentaria y Nutricional con el proyecto Patio Hogar Saludables, gracias al cual las madres de familia aprenden otras formas de aprovechar el valor nutritivo de los alimentos, por ejemplo, empezaron a preparar diferentes platillos como sopa de yuca con carne, picado de verduras con carne, fritura de yuca, y otras recetas, utilizando productos nativos de la comunidad.

Esta práctica lleva tres años y en 2014, la extendieron a 21 comunidades donde 490 familias cultivan especies nativas con manejo técnico; 250 familias transforman sus cultivos en ralladuras o harinas para su almacenamiento; lo cual permitió la reducción en un 5% el número de niños con problemas de desnutrición y 490 familias planifican e inician nuevos proyectos de diversificación productiva.

Debido a los resultados obtenidos se elaboraron planes para desarrollar sistemas agroforestales con cultivos altamente productivos como cacao, siembra de 2,000 cuerdas de árbol de pan Mazapán, que proveerá de alimento e ingresos a las familias de estas comunidades.

Este es un modelo que puede replicarse en zonas con condiciones sociales, ambientales y climáticas similares, ya que la principal ventaja de los cultivos nativos es la facilidad de manejo y la obtención de las semillas primarias.





SALUD

UN CAMINO PARA SÚPERAR LA POBREZA Y LA DESNUTRICIÓN



CARGILL GUATEMALA

La mejor forma de asegurar el desarrollo y la sostenibilidad de la población es incrementar la competitividad de los pequeños productores que les permita insertarse en una cadena de valor que garantice la compra permanente de su producción.

Sin embargo, ese éxito no es suficiente para reducir la inseguridad alimentaria nutricional y los impactos para los más vulnerables: mujeres y niños.

Eso lo tiene claro Cargill de Guatemala, empresa que produce y comercializa las marcas Perry, Cinta Roja, Premier, y Purina. De ahí que, en alianza con CARE, impulsa desde hace cinco años el Programa Nutriendo el Futuro, el cual maneja cuatro ejes: 1) Mejora de la producción agrícola; 2) Acceso equitativo a mercados; 3) Consumo de alimentos, y 4) Entorno social.

Su abordaje es combinar la mejora de la producción agrícola con el acceso a los mercados, porque uno sin lo otro, no garantiza superar la pobreza y aumentar los ingresos familiares. A la par de estos dos temas, incluyen capacitaciones a fin de asegurar la producción, la reserva, el consumo y la diversificación de la dieta para que contenga un alto valor nutritivo y garantizar la Seguridad Alimentaria Nutricional de las familias.





Las comunidades donde se lleva a cabo esta iniciativa son los municipios de San Martín Jilotepeque y San Juan Comalapa, ambos en Chimaltenango. Los participantes suman 500 productores (300 hombres y 200 mujeres) de mini vegetales y granos básicos, así como mil familias identificadas por estar en riesgo de inseguridad alimentaria nutricional.

Han incluido a la comunidad educativa de la escuela Francisco Coll, en el relleno sanitario, zona 3, ciudad de Guatemala, que atiende a 310 estudiantes, entre 7 y 15 años. Los 9 maestros y 175 padres de familia, también

participan en el proyecto. Una alianza con la organización Anunciata, que lleva varios años trabajando en la zona, ha permitido atender a esta población con altos niveles de pobreza y exclusión social.

Entre las muchas actividades desarrolladas para cumplir con sus metas, el Programa Nutriendo el Futuro ha entregado capital semilla a 123 productores de mini-vegetales y bayas (40% eran mujeres) y realizaron 32 visitas de monitoreo a parcelas de productores para supervisar el uso de buenas prácticas agrícolas.







Además, han capacitado a 323 productores en temas de acceso a mercados y han promovido encadenamientos agro productivos para apoyar a los productores en tres cadenas de valor ASODERE y PACHAY (ejotes); ASPROMIEL (arveja), y APROMAC (mora).

En cuanto al tema de la Seguridad Alimentaria Nutricional, realizaron 16 sesiones de escuelas para padres donde participaron 955 personas; promoviendo el consumo de alimentos ricos en vitaminas y minerales, establecieron 12 huertos escolares y 854 huertos familiares con cultivos como rábano, espinaca, zanahoria y remolacha.

En el área rural y urbana 3,135 niñas y niños terminaron el ciclo educativo 2014 con un promedio de 86.32%, mientras que 132 maestros fueron capacitados en Educación Alimentaria Nutricional (EAN) con base al Currículo Nacional Base.

Los pronósticos de Nutriendo el Futuro son alentadores, en especial, porque Cargill Guatemala ha hecho alianzas con la Secretaría de Seguridad Alimentaria y Nutricional (SESAN), los alcaldes de San Martín Jilotepeque y de San Juan Comalapa, 70 líderes integrantes de los Consejos Comunitarios de Desarrollo (COCODE) y con 105 maestros y maestras de 18 escuelas que atienden a 3,995 niños y niñas.

Cargill Guatemala y CARE continuarán realizando diversas actividades en los cuatro ejes, porque la superación de la pobreza y la desnutrición requiere abordajes innovadores, integrales, como Nutriendo el Futuro. Gracias a eso, las familias tendrán la tranquilidad de saber que sus hijos tienen la oportunidad, no sólo de superar la pobreza y la desnutrición, sino continuar estudiando y convertirse en ciudadanos útiles para su familia y su comunidad. Eso hará una gran diferencia en esta y en las siguientes generaciones.





MÁS JÓVENES GUATEMALTECOS HABLANDO INGLÉS

TELUS INTERNATIONAL

En Guatemala las oportunidades de desarrollo laboral para los jóvenes son escasas. A nivel nacional, según el INE, hay 400,000 jóvenes que se desenvuelven en el autoempleo, por lo general en actividades de baja productividad y poca remuneración. Ante estas estadísticas, TELUS creó el programa HOPE, (Helping People through Education, Ayudando Personas por medio de la Educación por su siglas en Inglés). El programa consiste en que los participantes asistan a clases de inglés, 8 horas al día, 5 días a la semana, durante un período de 8 meses. Comenzó en la Cooperativa Cuatro Pinos, Sacatepéquez, y ahora, se ha extendido a la ciudad, a través de las organizaciones Puente Belice y Children International. Este curso de inglés les permite aprender el idioma y desarrollar

habilidades de comunicación además se les proporciona transporte, comida, materiales y un pago mensual durante todo el programa, permitiendo que los estudiantes se concentren en mejorar su estudio, sin preocuparse por la falta de ingresos mensuales.

El 60% del costo del programa lo absorbe TELUS y el 40% el estudiante, esto con el objetivo de convertirlo en auto sostenible y abrir la posibilidad de crear nuevas oportunidades de trabajo para más jóvenes.

Como resultado de la implementación de este programa desde hace 3 años, actualmente se encuentran laborando en TELUS 80 jóvenes que han alcanzado un desarrollo económico, profesional y personal.



LO QUE UN CENTRO DE TECNOLOGÍA PUEDE HACER POR LOS MÁS PEQUEÑITOS

FUNDACIÓN FICOHSA

Las caritas sonrientes de los pequeños que se sientan por primera vez frente a una computadora, lo dice todo: están felices de poder utilizar tecnología de punta en un ambiente especialmente diseñado para desarrollar sus destrezas tecnológicas y fortalecer su aprendizaje en asignaturas como Matemática y Español. Ese es el propósito de los Centros de Tecnología implementados por la Fundación Ficohsa, como parte de su proyecto Educando Nuestro Futuro. Este esfuerzo lo realiza en alianza con el Ministerio de Educación (MINEDUC) para identificar las áreas

geográficas y los centros preescolares donde el impacto puede ser mayor al otorgarles el beneficio de remodelar los edificios e instalar un Centro de Tecnología. El primer Centro inaugurado fue en la Escuela Rural Mixta de la aldea Los Baños, Almolonga, en Quetzaltenango, en 2013, y el segundo fue en la escuela pre escolar PAIN Cerro Gordo, zona 21, de la ciudad capital, en 2014. Cuando se atiende a los más pequeñitos, se incrementan las posibilidades de que aumente la asistencia, la retención, se reduzca la deserción y se integren con éxito a la Primaria. Fundación Ficohsa ha trabajado por la educación infantil de Guatemala, desde abril de 2012, y lo ha venido haciendo por 15 años en Honduras y Panamá, sumando 139 centros de educación preescolar atendidos. Aquí se han beneficiado más de 76 mil niños y niñas, capacitado a 294 docentes y voluntarios, dotado de 259 computadoras y equipado 8 centros de tecnología infantil.



REFACCIÓN NUTRITIVA, MEJORES PUNTEOS

AGROAMÉRICA

Conscientes de la situación actual de la desnutrición infantil en Guatemala y con el afán de apoyar los esfuerzos para contrarrestar su avance, AgroAmérica, decidió implementar el Proyecto Refacción Escolar Nutritiva en San José Mogollón, municipio de Nueva Concepción, Escuintla. El cual consiste en entregar dotaciones de banano durante el ciclo escolar (enero-octubre) para complementar la refacción escolar. Para convertirlo en un proyecto integral, la donación se acompañó de un programa de capacitación a madres de familia y maestros sobre buenas prácticas de salud, higiene y preparación de alimentos a ser promovidas en la escuela y el hogar. Para esta capacitación Agroamérica trabajó en alianza con las delegaciones locales de la Secretaría de Seguridad Alimentaria Nutricional (SESAN), el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MSPAS), la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente (SOSEP) y el Ministerio de Agricultura (MAGA). En 2014 se beneficiaron a 519 alumnos, además se capacitaron 131

madres de familia, obteniendo los siguientes resultados:

- Mejor rendimiento escolar: el promedio de lenguaje subió 15 puntos, llegando a 82; y el de matemática subió 17 puntos, alcanzando los 86.
- 71 niños que presentaban sobrepeso en la medición inicial, lograron alcanzar un peso normal para su edad.
- 78% de las madres capacitadas pusieron en práctica lo aprendido.



AL FIN UNA CLÍNICA NUTRICIONAL EN SICAN


GRUPO ENTRE RÍOS

Grupo Entre Ríos, S. A., es una empresa dedicada a la siembra, cosecha, producción, compra y procesamiento de hule y látex natural. Está ubicada en Cuyotenango, Suchitepéquez, en la Costa Sur del país y una de sus prioridades es el desarrollo integral de sus colaboradores a través de su vinculación con la comunidad. Su área de acción es la comunidad Sican, en donde vive el 75% de los colaboradores del Grupo. Anteriormente Sican contaba con un centro de

convergencia que funcionaba como unidad de salud y farmacia.


Fundazúcar llegó a la comunidad a ejecutar el programa “Mejores Familias” y uno de los componentes básicos de este programa es la creación de Unidades de Vigilancia Nutricional (UVN), el cual no contaba con un espacio para desarrollar la labor. Teniendo en cuenta a los actores involucrados que se beneficiarían de este proyecto, se buscó una alianza con el COCODE, Municipalidad de Cuyotenango, Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MSPAS) y Fundazúcar, para realizar en conjunto este proyecto. Además la comunidad logró recaudar el 50% de los fondos necesarios, y la empresa aportó el 50% restante y el terreno para la construcción. En julio de 2009, se inauguró la clínica que cuenta con agua, energía eléctrica, servicios sanitarios y farmacia. Entre los servicios que prestan están: primeros auxilios, control prenatal, jornadas de desparasitación y vacunación de menores de cinco años. Cuenta con una enfermera de tiempo completo y un médico que realiza dos visitas mensuales. En el 2014 se realizaron 1,440 asistencias a la comunidad.





CentraRSE agradece a las empresas que compartieron sus Casos de Buenas Prácticas de Responsabilidad Social Empresarial, muestra del compromiso del sector empresarial por construir una Guatemala sostenible.

AgroAmérica
Agrocentro
Ambev Centroamérica
Aseguradora General
Asociación de Productores Independientes de Banano (APIB)
Asociación de Azucareros de Guatemala (AZASGUA)
Asociación de Generadores con Energía Renovable (AGER)
BAC | Credomatic
BAM
Banco Ficohsa
Bayer
Cámara del Agro de Guatemala
Cámara Guatemalteca de la Construcción (CGC)
Cargill
Casco Safety
Cemaco
Cementos Progreso
Club Delfines
CODACA
Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF)





Detektor
ECOFILTRO
Empresa Eléctrica de Guatemala (EEGSA)
ENERGUATE
Fogel de Centroamérica
Grupo Bimbo
Grupo Duwest
Grupo Entre Ríos
Grupo ITSA
Grupo Pantaleón
Guatemalan Green Building Council (GGBC)
Hidroeléctrica Poza Verde
Hotel Westin Camino Real
Industrias Licoreras de Guatemala
Ingenio La Unión
Ingenio Magdalena
Ingenio San Diego
Interbanco
Instituto Nacional de Electrificación (INDE)
Minera San Rafael
Nacional Agroindustrial S.A. (NAISA)
NaturAceites
Panifresh, S. A.
Porta Hotels
Radio Corporación Nacional (RCN)
Spectrum
Telefónica
TELUS INTERNATIONAL
UNO Guatemala