

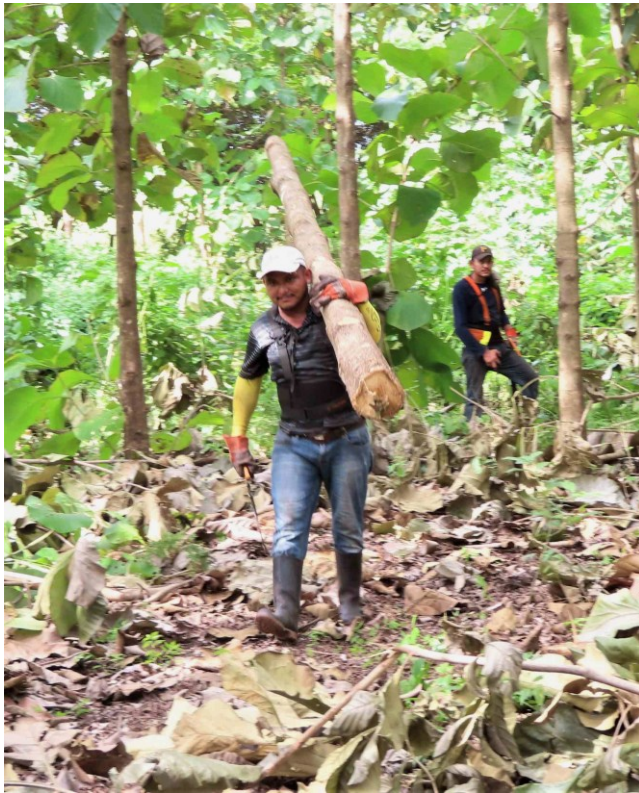
El presente informe resume los principales hallazgos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de Ecoteak, así como la percepción de líderes comunitarios y maestras locales. Su propósito es identificar avances, oportunidades de mejora y percepción general sobre las prácticas ambientales, sociales y laborales de la empresa

Evaluación 2025: Opinión de Trabajadores de Ecoteak y las Comunidades aledañas (Elena María- Apascoli).
Encuesta Ecoteak 2025

RRHH-Norteak Nicaragua S.A

Índice

Evaluación 2025: Opinión de Trabajadores de Ecoteak y las Comunidades aledañas (Elena María- Apascalí).	1
I. Introducción	1
Metodología	1
II. Análisis de Encuesta – Personal de Ecoteak	1
III. Análisis de la Encuesta: Sostenibilidad y Responsabilidad Social – Ecoteak 2025	3
IV. Análisis de Comentarios Adicionales – Personal Ecoteak	5
IV. Resultado Visita a Líderes Comunitarios	6
V. Análisis comparativo entre entrevistas y encuestas a personal	9



INFORME EJECUTIVO

Evaluación 2025: Opinión de Trabajadores de Ecoteak y las Comunidades aledañas (Elena María- Apascali).

I. Introducción

El presente informe recoge y analiza los resultados con el objetivo de evaluar la percepción de los trabajadores sobre las acciones de la empresa en materia de sostenibilidad, responsabilidad social y certificaciones ambientales. La información obtenida permite identificar fortalezas, debilidades y áreas de oportunidad, considerando la opinión directa de quienes forman parte del equipo operativo y de los líderes comunitarios.

La encuesta se enfocó en aspectos clave como la mitigación del impacto ambiental, la promoción de la biodiversidad, la capacitación del personal y el conocimiento de certificaciones, permitiendo evaluar no solo la implementación de las políticas de la empresa, sino también su visibilidad y reconocimiento interno. Los datos se presentan bajo la premisa de que valores más altos representan una percepción positiva, mientras que valores más bajos indican deficiencias o áreas que requieren atención esto con la excepción de la pregunta 6.2.

Este análisis busca servir como herramienta de retroalimentación para mejorar la gestión de Ecoteak, fortalecer la comunicación interna y externa, y promover un mayor compromiso con la sostenibilidad y el desarrollo comunitario.

Metodología

Se aplicaron encuestas estructuradas simples con un cuestionario básico de preguntas cerradas a nueve trabajadores ubicados en una de las plantaciones y entrevistas abiertas a líderes comunitarios y personal docente. Los temas abordados incluyen sostenibilidad ambiental, biodiversidad, certificaciones, seguridad laboral y clima organizacional.

II. Análisis de Encuesta – Personal de Ecoteak

Perfil general

- Encuestados: 9 personas (8 hombres, 1 mujer).
- Tiempo de labor: entre 2 y 144 meses.
- Estatus: todos permanentes (P). Todos los trabajadores se consideraron como permanentes ya que su contrato es indefinido con la única condición de recibir un salario de C\$ 3200 de forma catorcenal después de permanecer 6 meses representando una mejora de C\$ 300 ya que cuando ingresan inician ganando C\$ 2900, esto para tratar de lograr mayor retención.
- Promedio general por persona: entre 3.6 y 4.5 (sobre 5). (Evaluación).

2.1. Indicadores principales

Indicador	Promedio	Comentario
Satisfacción general en el trabajo	4.3	Nivel alto; la mayoría se siente satisfecha con su puesto.
Herramientas y equipos de protección	4.4	Muy bien valorado; el personal percibe contar con lo necesario para trabajar de manera segura.
Atención a accidentes	4.3	Buena percepción; la mayoría se siente bien atendida cuando ocurre un accidente.
Sistema de pago y prestaciones	4.3	Valoración positiva; los trabajadores perciben el sistema de pago y prestaciones de manera favorable.
Manejo operativo de Norateak en Ecoteak	4.4	Generalmente favorable; algunos puntajes podrían reflejar percepciones mixtas.
Beneficios recibidos	2.7	Bajo; indica que los trabajadores perciben los beneficios como insuficientes o poco claros.
Deseo de permanencia	4.6	Alto; la mayoría de los trabajadores planea quedarse en Ecoteak a largo plazo.
Relación con jefes y compañeros	4.8	Muy positiva; buen clima laboral general.
Experiencias de acoso laboral	5	Excelente; la mayoría reporta no haber experimentado acoso.
Cumplimiento de reglamentos	5	Excelente; los trabajadores cumplen con las normas de la empresa.
Oportunidades de capacitación	2.6	Bajo; percepción de que la capacitación disponible es insuficiente.

Crecimiento profesional	4.1	Valoración alta; los trabajadores perciben oportunidades de desarrollo, aunque podría mejorarse.
Igualdad de oportunidades para mujeres	4.8	Muy positivo; se percibe igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.
Percepción de favoritismo	2.9	Bajo; algunos trabajadores perciben que ciertos grupos reciben más respaldo, lo que puede generar descontento.

Fortalezas detectadas

1. Alta satisfacción general en el trabajo y con las herramientas y equipos de protección, aunque destacan la necesidad de asignación de herramientas como machetes de cumba con el cual realizan mejor el trabajo de corte de rebrotes ya que son mas resistentes y duran más.
2. Buen clima laboral y relaciones positivas con jefes y compañeros.
3. Cumplimiento riguroso de reglamentos y ausencia de acoso laboral.
4. Percepción positiva de igualdad de oportunidades para mujeres.
5. Manejo operativo y sistema de pago bien percibidos.

Áreas de mejora

1. Beneficios recibidos: percepción baja; se recomienda mejorar la comunicación sobre los beneficios y su alcance.
2. Oportunidades de capacitación: promedio bajo; implementar un plan de capacitación más amplio y visible.

III. Análisis de la Encuesta: Sostenibilidad y Responsabilidad Social – Ecoteak 2025

En este caso entre más bajo el valor la percepción será negativo y entre más alto será más positivo, en este análisis tendremos una escala y promedio de entre 1 a 2

5.1 Apoyo a la mitigación del medio ambiente

Acción	Promedio	Evaluación
Promueve que las casas se hagan de madera	1.8	Percepción positiva media: algunos trabajadores reconocen la acción, pero no es universal.

Usa maquinaria de alta calidad	1.3	Percepción positiva alta: bien valorada por los trabajadores.
Cultiva árboles que captan carbono	2	Percepción positiva: todos los trabajadores consideran que hay acción visible.
Cuida a los animales	2	Percepción positiva: Todos los trabajadores reconocen acciones concretas.
Capacita a los trabajadores	1.2	Percepción muy negativa: acción valorada por los de mayor antigüedad.

5.2 Promoción de la biodiversidad

Acción	Promedio	Evaluación
Siembra especies de árboles nativos	1.4	Percepción positiva media: reconocida parcialmente.
Produce clones de teca de alta calidad	1.6	Percepción positiva moderada: algunos trabajadores reconocen esta acción.
Prohíbe la caza en plantaciones	2	Percepción positiva: Perciben cumplimiento en esta política, aunque con acciones muy drásticas o severas.
Manejo de áreas de protección	2	Percepción Positiva: acción muy visible para los trabajadores.
Permite que trabajadores siembren cultivos	1.1	Percepción muy negativa: reconocida y directamente valorada por el personal expresan que sería una muy buena idea sin embargo aquí no es posible.
Apoya proyectos de caminos en la comunidad	1.8	Percepción positiva media: reconocida por algunos, pero no de manera generalizada.

5.3 Certificaciones y respaldo

Certificación	Promedio	Evaluación
FSC (Manejo Forestal responsable)	1.7	Percepción positiva media: parcialmente reconocida.
Ministerio del Trabajo (Seguridad Laboral)	1.7	Percepción positiva media: conocimiento moderado entre trabajadores.

BS-UN Biodiversidad	1.4	Percepción positiva: algunos trabajadores reconocen esta certificación.
VERRA (Proyecto Bonos CO2)	1.4	Percepción positiva media: parcialmente reconocida.

Interpretación General

Fortalezas

- Capacitación de trabajadores y acciones directas (como permitir sembrar cultivos o conocer la relación Norteak-Ecoteak sobre todo en términos de certificación) requieren de atención.
- Uso de maquinaria de calidad y algunas certificaciones tienen percepción positiva media, aunque debería de ser reforzada.

Debilidades / Áreas de mejora

- Acciones estratégicas de sostenibilidad ambiental, como cultivo de árboles para captación de carbono, cuidado de animales, prohibición de caza y manejo de áreas protegidas, son percibidas negativamente ya que; esta prohibición ha generado un historial de fricciones entre la comunidad y la empresa Ecoteak.
- Proyectos comunitarios y certificaciones requieren mayor divulgación para mejorar la percepción del personal (en la comunidad y en el personal).

IV. Análisis de Comentarios Adicionales – Personal Ecoteak

4.1. Perfil

- Total de comentarios: 3 registrados.
- Todos de trabajadores hombres con estatus permanente (P).
 - Enfoque en aspectos operativos y de desarrollo personal.

4.2. Temas principales identificados

Tema	Comentario	Observaciones
Dirección operativa y protocolos	“Se necesita una dirección operativa con más presencia, no existe protocolo de control de botiquín.”	Indica falta de supervisión cercana y ausencia de protocolos claros de seguridad y salud laboral. Oportunidad de formalizar procedimientos y mejorar la presencia de supervisores.

Capacitación y crecimiento personal	“Es necesario capacitaciones al personal de Ecoteak, los trabajadores sienten que no poseen crecimiento personal.”	Coincide con resultados de encuesta donde el crecimiento profesional fue identificado como débil. Requiere un plan de desarrollo profesional y capacitaciones periódicas.
Herramientas y equipamiento	“Menciona la necesidad de la asignación de herramientas como machetes cumbas para cortar rebrotes ya que los machetes comunes se quiebran y se desgastan rápido.”	Refleja necesidad de mejorar la provisión de herramientas duraderas y adecuadas para tareas específicas, contribuyendo a eficiencia y seguridad laboral.

Conclusiones

1. Supervisión y control: Es clave fortalecer la presencia de la dirección operativa y establecer protocolos de manejo de botiquines y seguridad.
2. Capacitación y desarrollo: Reforzar programas de formación y oportunidades de crecimiento profesional para mejorar la satisfacción y fidelización del personal.
3. Equipamiento adecuado: Dotar al personal de herramientas resistentes y apropiadas, lo que impactará en productividad y percepción positiva de la empresa.

IV. Resultado Visita a Líderes Comunitarios

Ecoteak S.A.

Fecha: 21 de octubre de 2025

Lugar: Península Cosigüina

4.1. Objetivo de la entrevista.

Documentar los comentarios y percepciones de líderes comunitarios y actores locales respecto a la presencia de Ecoteak en la zona, así como identificar oportunidades de mejora en la relación empresa-comunidad y en el manejo de recursos naturales.

4.2. Entrevistas a Líderes Comunitarios

4.2.1. José Santos Moreno (58 años) – Jefe de Sector Político

- **Fuente de ingresos:** Principalmente agricultura.
- **Oportunidades laborales:** Empresas presentes en la zona incluyen Ecoteak, AINSA, Guardian, Lacayo y Dima. La mayor disponibilidad de ingresos ocurre a fin de año, durante la cosecha de maní (“pepena”).

- **Percepción de Ecoteak:** Conocida desde su fundación, aunque marcada por conflictos con la comunidad, especialmente por casos de vecinos que transitaban por la propiedad sin autorización, lo que generó episodios de confrontación.
- **Beneficios destacados:** Acceso a empleo formal y prestaciones sociales (seguro social), mejorando la estabilidad laboral comparada con otros empleadores.
- **Cambios positivos:** Generación de empleo y mantenimiento del camino desde el tanque hasta la empresa, mejorando el acceso a la zona.
- **Áreas de mejora:**
 - Necesidad de establecer reuniones periódicas para fortalecer la relación con la comunidad.
 - Participación más activa en la resolución de problemas locales.
 - Mejor preparación y equipamiento de las brigadas de control de incendios, especialmente considerando que algunos incendios ocurren debido a prácticas de caza y extracción de miel en zonas protegidas.
- **Otros comentarios:** Ecoteak ha tenido un impacto positivo en el medio ambiente al plantar árboles y no utilizar productos químicos. La salida de Don Per genera incertidumbre sobre la continuidad de la empresa.
- **Proyecto de agua:** Cubre aproximadamente 7 km desde Los Laureles hasta Elena María, beneficiando a unas 40 familias, pero el resto del sector continúa sin acceso a agua potable.

4.2.2. Carla Patricia Urrutia (42 años) – Comunidad Elena María

- **Situación laboral:** Falta de divulgación de oportunidades de empleo en la zona. La población depende principalmente de la agricultura y, en menor medida, de la ganadería.
- **Relación con Ecoteak:** Conocida como “la Teca”. Beneficio principal: generación de empleo formal. Apoyo inicial con proyecto de agua potable a cambio de mano de obra comunitaria para sembrar frijol, duración aproximada: 1 mes. No hay apoyo continuo en restauración de caminos.
- **Conflictos:** Incendios frecuentes en verano causados por la caza de animales (garrobos, cusuco, venados) mediante fogatas que a menudo se salen de control. Se recomienda la concientización sobre prácticas de caza controladas.
- **Condiciones de vida:** Precarias; la caza se realiza con fines de alimentación.

4.2.3. Reunión con Profesoras – Escuela Blanca Estela Arauz

Participantes:

- Crisley Dariana Rodríguez (Elena María)
- Elsa Mejía (Apascalí, miembro político del CLS)
- Leyla Uriarte (Faldas del Cerro)
- **Matrícula escolar:** 38 niños (21 mujeres y 17 varones).
- **Situación laboral de la población:** Agricultura por cuenta propia; empleo temporal en cosechas de maní entre diciembre y abril. Periodo crítico: abril-agosto.
- **Beneficios de Ecoteak:** Generación de empleo; algunos docentes han trabajado como viveristas.
- **Conflictos históricos:**
 - Arrestos de jóvenes por cazar garrosos dentro de la propiedad, generando temor y resentimiento hacia Ecoteak y especialmente hacia Don Per, detallan eventos en los que estas detenciones incluían encierro de los jóvenes en container esto porque la policía los soltaba casi de inmediato cuando eran entregados y amenaza con armas a quienes ingresaran sin permiso a la propiedad.
 - Suspensión del acceso comunitario al agua después de los primeros apoyos (solo a los vecinos más cercanos).
 - Poca divulgación de vacantes de trabajos a miembros de la comunidad (sobre todo en la comunidad Elena María).
- **Propuestas realizadas por la población para mejorar relaciones:**
 - Más oportunidades de empleo formal.
 - Charlas de concientización sobre prevención de incendios.
 - Sensibilización sobre el exterminio de especies animales afectadas por incendios: garrobo, cusuco, venado, pizote, sahino y chocoyos.
 - Mantenimiento continuo de caminos y tendido eléctrico.

4.3. Conclusiones

- La presencia de Ecoteak ha generado empleo y beneficios ambientales, pero persisten conflictos históricos y desconfianza en la comunidad.
- La caza de animales y quema de áreas agrícolas representa un riesgo de incendios que afecta tanto a la comunidad como a Ecoteak.

- La empresa tiene oportunidades de mejorar la relación comunitaria mediante:
 - Reuniones periódicas con vecinos.
 - Apoyo en infraestructura local y agua potable.
 - Programas de concientización sobre incendios y manejo ambiental.
 - Inclusión de la comunidad en la resolución de problemáticas locales.
- Se requiere un plan de sostenibilidad social que combine empleo, educación ambiental y participación comunitaria para fortalecer la percepción positiva de la empresa.

V. Análisis comparativo entre entrevistas y encuestas a personal

4.1. Percepción sobre empleo y beneficios

Aspecto	Comunidad	Personal Ecoteak	Observación
Generación de empleo	Reconocen que Ecoteak genera empleo formal; valoran la estabilidad frente a otros empleadores y las prestaciones sociales.	Alta satisfacción en general (promedios 4.3-4.4) sistema de pago y prestaciones, herramientas y atención ante accidentes.	Coincidencia: ambos reconocen el aporte de empleo.
Oportunidades de crecimiento	Comunidad menciona falta de oportunidades de desarrollo	Encuesta indica baja percepción de crecimiento profesional (promedio 3.0 / escala inversa)	Coincidencia: tanto comunidad como empleados perciben limitadas oportunidades de desarrollo.
Capacitación	No se menciona capacitación directa en entrevistas	Valoración baja de capacitación.	No se percibe desarrollo profesional.

4.2. Relaciones con la comunidad y clima laboral

Aspecto	Comunidad	Personal Ecoteak	Observación
Relaciones con vecinos	Percepción de empresa agresiva; conflictos históricos; falta de acercamiento	Relación con jefes y compañeros muy positiva (4.7)	Contraste: clima interno positivo, pero percepción externa negativa; oportunidad de mejorar comunicación y relación con comunidad.
Protocolo de seguridad y accidentes	Comunidad no menciona protocolos	Atención a accidentes valorada positivamente (4.7)	Diferencia: internos perciben atención adecuada, comunidad no tiene visibilidad de protocolos de seguridad.

4.3. Manejo ambiental y sostenibilidad

Aspecto	Comunidad	Personal Ecoteak	Observación
Manejo forestal y biodiversidad	Reconocen que Ecoteak planta árboles y no usa químicos; preocupaciones por incendios por caza	Acciones de mitigación ambiental parcialmente reconocidas; capacitación es lo menos valorado; prohibición de caza y áreas protegidas muy visibles	Coincidencia parcial: la comunidad ve beneficios ambientales; empleados perciben acciones solo cuando son visibles o directamente involucrados.
Control de incendios	Comunidad menciona incendios por caza y fogatas	Encuesta no aborda directamente el control de incendios; comentarios adicionales mencionan falta de protocolos	Coincidencia parcial: la comunidad nota riesgos, los empleados también perciben carencias en procedimientos de seguridad.

4.4. Infraestructura y proyectos comunitarios

Aspecto	Comunidad	Personal Ecoteak	Observación
Agua potable	Proyecto parcial; 40 familias beneficiadas, resto sin cobertura	Encuesta no aborda directamente	Diferencia: la comunidad percibe limitaciones en infraestructura y acceso a recursos; empleados no perciben impacto de proyectos comunitarios.
Caminos y accesos	Mantenimiento inicial de caminos; falta de apoyo continuo.	Encuesta: algunos comentarios mencionan necesidad de más herramientas y supervisión para labores operativas	Coincidencia parcial: empleados sienten que podrían mejorar las condiciones operativas; comunidad percibe falta de continuidad en apoyo.

4.5. Fortalezas comunes

- Generación de empleo formal: Reconocida tanto por la comunidad como por los trabajadores.
- Beneficios laborales básicos: Pagos, herramientas y seguridad son percibidos como adecuados por los empleados.
- Impacto ambiental positivo directo: Plantación de árboles y ausencia de químicos son reconocidos externamente.

4.6. Diferencias clave

- Percepción de crecimiento y desarrollo: Comunidad y empleados coinciden en limitaciones, aunque empleados no perciben crecimiento profesional a través de capacitación.
- Relación empresa-comunidad: Internamente, clima laboral es positivo; externamente, la percepción histórica es negativa.
- Visibilidad de acciones ambientales: La comunidad percibe resultados directos; los trabajadores solo reconocen acciones visibles o participativas.
- Infraestructura y proyectos: La comunidad identifica carencias; los trabajadores no perciben estos proyectos como parte de su experiencia laboral.

4.7. Recomendaciones estratégicas

- Fortalecer programas de desarrollo profesional y comunicar claramente oportunidades de crecimiento a los empleados.
- Mejorar la relación con la comunidad mediante reuniones periódicas, talleres de concientización y colaboración en proyectos locales.
- Incrementar la visibilidad interna de acciones ambientales, protocolos de seguridad y proyectos comunitarios para que los trabajadores también reconozcan su impacto social y ambiental.
- Establecer protocolos claros para control de incendios y uso de herramientas, involucrando tanto a la comunidad como al personal.



Foto tomada el 21 de octubre del 2025, Presentación de metodología de la encuesta.

ANEXOS



PROMEDIOS por PREGUNTA, encuesta al personal

Pregunta no.					2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	3.1	3.2	3.3	4.1	4.2	6.1	6.2		
Promedio de la pregunta					4.2	4.3	4.4	4.3	4.3	4.4	2.7	4.6	4.8	5.0	5.0	2.6	4.1	4.8	2.9	
U	M	Sexo	Meses laborar	Estat	ID	Promedio Persona	Satisfacción	Herramienta y equipos	Atención accidentes	Salario	Manejo operativo	Beneficios	Quedarse en Norteamérica	Relac. Jefe - Compañeros-Trabajador	Acoso laboral	Se cumplen Reglamentos	Oportunidad de Capacitación	Crecimiento profesional	Oportunidades Mujeres	¿A quién favorecen más?
EK	M	18	P	1	3.9	5	1	5	4	4	1	5	5	5	5	1	5	5	5	3
EK	M	144	P	2	4.5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	3
EK	M	24	P	3	4.4	4	5	3	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3
EK	M	36	P	4	4.4	4	5	3	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3
EK	M	36	P	5	4.1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	1	5	2
EK	F	12	P	6	3.6	3	5	5	3	5	1	1	4	5	5	3	3	2	5	3
EK	M	2	P	7	4.4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	3
EK	M	3	P	8	4.0	4	4	3	5	3	2	5	5	5	5	3	4	5	5	3
EK	M	4	P	9	4.2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	1	5	3	3	3

	3	2	Prohíbe la caza en las plantaciones	9	0	100%	100%	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0
	4	2	Se manejan áreas de protección entre las plantaciones y a lo largo de las cañadas.	9	0	100%	100%	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0
	5	2	Permite que los trabajadores siembran cultivos en las plantaciones.	1	8	11%	11%	1	1	1	1	1	1	1	2	1		1.1
	6	2	Apoya proyectos de carreteras y caminos en la comunidad.	7	2	78%	78%	1	2	2	2	2	2	1	2	2		1.8
5.3. Ecoteak está trabajando para tener diferentes certificaciones que respalda nuestro trabajo. ¿Cuáles crees que son?	1	1	FSC (Manejo Forestal responsable)	6	3	67%	67%	1	2	2	2	2	2	1	2	1		1.7
	2	2	Ministerio del Trabajo (Seguridad Laboral)	6	3	67%	67%	1	1	2	2	2	2	1	2	2		1.7
	3	1	BS-UN Biodiversidad	4	5	44%	44%	1	1	1	1	2	2	1	2	2		1.4
	4	2	VERRA (Proyecto Bonos CO2)	4	5	44%	44%	2	1	1	1	2	1	1	2	2		1.4

7.1. Comentarios adicionales

UMF	Estatus	Sexo	Comentario
EK	P	M	Se necesita una dirección operativa con más presencia, no existe protocolo de control de botiquín.
EK	P	M	Es necesario capacitaciones al personal de Ecoteak, los trabajadores sienten que no poseen crecimiento personal.
EK	P	M	Menciona la necesidad de la asignación de herramientas como machetes cumbas para cortar rebrotes ya que los machetes comunes se quiebran y se desgastan rápido

Promedio de persona por tiempo contratado

